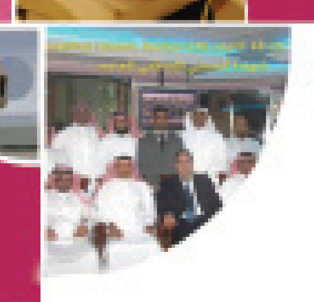
نشرة دورية يصدرها مركز الدولي للتدريب المالي الإسلامي
المجلس العام للبنوك والمؤسسات المالية الإسلامية



تأهيل
للصناعة المالية الإسلامية

أكتوبر ٢٠٠٩ - العدد (١)

افتتاحية العدد



د. عز الدين خوجة
الامين العام

لقد قامت الجمعية العمومية للمجلس العام للبنوك والمؤسسات المالية الإسلامية بتأسيس المركز الدولي للتدريب المالي الإسلامي ضمن هياكل الأمانة العامة للمجلس العام، و ذلك من أجل العمل على رفع المستوى المهني للعاملين في الصناعة المالية الإسلامية، ووضع المعايير والقواعد المنظمة لخدمات التدريب،لذلك فإن نشاط المركز يتنوع إلى:

- اعتماد المؤسسات واعتماد المدربين واعتماد الحقائب التدريبية.
- إصدار الشهادة الأساسية وهي شهادة المصرفي الإسلامي المعتمد، إضافة إلى شهادات أخرى متخصصة أخرى.

وقد بدأ المركز أعماله من خلال اعتماد عدد من المؤسسات التدريبية في كل من جدة والرياض والكويت وفرنسا ولبنان، وتبقى بعض الطلبات قيد الدراسة لاعتماد مؤسسات أخرى في سوريا والأردن والإمارات وقطر وليبيا ودول أخرى.

كما قام المركز باعتماد شرفي لعدد من المدربين ، والموافقة الأولية على بعض الحقائب التدريبية للتمكن من تنفيذ شهادة المصرفي الإسلامي المعتمد التي انطلقت فعليا وتم تخريج عدد من المصرفين الإسلاميين المعتمدين.

ويسر المركز الدولي للتدريب المالي الإسلامي أن يصدر نشرته الدورية « تأهيل »، التي يعرض فيها أخبار المركز ونشاطاته، وبحوث ودراسات حول التدريب، إضافة إلى ملف خاص يتناول في كل عدد موضوعا جديدا، وذلك سعيا لمد جسور التواصل بشكل دائم ومستمر مع المهتمين بالصناعة المالية الإسلامية أيا كان موقعهم، سواء مصرفيين أو أكاديميين أو طلبة أو غيرهم.

وقد خصص الملف الخاص للعدد الأول من النشرة لموضوع الحقائب التدريبية، حيث يعرض البحث الأول دليل لإعداد الحقيبة التدريبية يشمل مختلف الجوانب على مستوى الشكل والمضمون التي يجب احترامها، ويتطرق البحث الثاني إلى أهم المعايير في تقييم الحقائب التدريبية بما يحقق أكبر قدر من المصداقية وأصغر هامش خطر. ويتناول البحث الثالث معايير الجودة المتوقعة من المادة التدريبية. وحرصنا في البحث الأخير أن نعرض خدمة اعتماد الحقائب التدريبية التي يقدمها المركز الدولي للتدريب المالي الإسلامي مع بيان مزايا هذا الاعتماد وشروطه وإجراءاته بالإضافة الى نموذج تقييم الحقائب التدريبية الذي تعتمده الهيئة العلمية العليا للتدقيق والإعتماد.

المشرف العام
د. عز الدين خوجة
الامين العام للمجلس

المستشار
أحمد نصار

المسئول التنفيذي
نسيمة حداد
خديجة يوسف

التصميم
جيهان بن ابراهيم
مريم علي الدقاق



المجلس العام للبنوك والمؤسسات المالية الإسلامية

محتويات العدد

أخبار المركز الدولي للتدريب المالي الإسلامي

دراسات و بحوث

حوار العدد

ملف العدد : الحقائب التدريبية

قرارات وفتاوى

الهيئة العلمية العليا للتدقيق والاعتماد للمركز الدولي للتدريب المالي الإسلامي تعقد اجتماعها الثاني في جدة

عقدت الهيئة العلمية للتدقيق والاعتماد اجتماعها الثاني في جدة بتاريخ ٢٠٠٩/٠٨/٢٦، بعد أن كانت قد عقدت اجتماعها الأول في ٢٠٠٩/٠٧/٣١ . وقد اطلعت الهيئة على خلفيات تأسيس المركز بعد اعتماده من قبل الجمعية العمومية للمجلس العام وقيام الأمانة العامة للمجلس بإعداد الخطوات والإجراءات واللوائح التنظيمية اللازمة بالتعاون مع لجنة تطوير تم إنشاؤها في المرحلة التأسيسية.

وقرر أعضاء الهيئة أن تكون رئاستها من قبل فضيلة الدكتور عبد السلام العبادي الأمين العام لمجمع الفقه الإسلامي الدولي الذي أوضح بأن الهيئة قد اطلعت على النشرة التعريفية الخاصة بالمركز، وقامت بمراجعتها مع عدد من اللوائح والضوابط والإجراءات التنظيمية، كما أن الهيئة أقرت معايير الاعتماد لخدمات المركز المتنوعة،

وأكد الدكتور العبادي أن آليات التدقيق والاعتماد التي تم مراجعتها واعتمادها في هذا الاجتماع ستساهم في حماية الصناعة المالية الإسلامية ووضع المعايير الإشرافية اللازمة لترشيد مسيرتها.



د. عبد السلام العبادي

هذا وقد تم تأسيس المركز الدولي للتدريب المالي بهدف رفع المستوى المهني للعاملين في الصناعة المالية الإسلامية، ووضع المعايير والقواعد المنظمة لخدمات التدريب والإشراف على إصدار شهادات اعتماد لكل من المؤسسات التدريبية والمدربين والحقائب التدريبية.

وتعتبر الهيئة جهة مستقلة تتولى مهام تقديم خدمات التدقيق والاعتماد في مجال التدريب المالي الإسلامي، كما يتولى المجلس مهام الأمانة العامة للهيئة، ويقوم بترتيب اجتماعاتها و عرض طلبات الاعتماد المقدمة من خلال المركز الدولي للتدريب المالي الإسلامي، وتنفيذ القرارات الصادرة عن اجتماعاتها.

وجدير بالذكر أن الهيئة العلمية للتدقيق والاعتماد تتكون من خمسة أعضاء يمثلون المؤسسات التالية :

أعضاء الهيئة العلمية للتدقيق و الاعتماد

مجمع الفقه الإسلامي الدولي التابع لمنظمة المؤتمر الإسلامي بجدة ويمثله الدكتور عبد السلام العبادي

المعهد الإسلامي للبحوث والتدريب التابع للبنك الإسلامي للتنمية بجدة ويمثله الدكتور العياشي فداد

مركز أبحاث الاقتصاد الإسلامي التابع لجامعة الملك عبد العزيز بجدة ويمثله الدكتور عبد الله تركستاني،

مركز الاقتصاد الإسلامي التابع لجامعة الأزهر (القاهرة) ويمثله الدكتور يوسف إبراهيم

الأكاديمية العالمية للبحوث الشرعية بماليزيا ويمثلها الدكتور أكرم لال الدين



المركز المالي والإداري للتدريب ينظم الدورة التأهيلية الثالثة لشهادة المصرفي الإسلامي المعتمد في جدة

يعتبر المركز الإداري والمالي للتدريب أول مؤسسة تدريبية تم اعتمادها من قبل المجلس العام للبنوك والمؤسسات المالية الإسلامية لتقديم شهادة المصرفي الإسلامي المعتمد، حيث تم توقيع اتفاقية الاعتماد بين الدكتور عزالدين خوجة الأمين العام للمجلس العام والأستاذة حنان العطاس رئيسة مجلس الإدارة المركز وذلك في تاريخ ٢٠٠٨/١/١٥ .



وقد بدأ المركز المالي والإداري خلال الفترة القصيرة السابقة في تنفيذ دوراته التأهيلية المتعلقة بشهادة المصرفي الإسلامي حيث قام بتخريج الدفعة الأولى من الناجحين في اختبار الشهادة في شهر مايو من العام ٢٠٠٩، كما تخرجت الدفعة الثانية في نهاية شهر يوليو ٢٠٠٩م بجدة

وعبرت حنان العطاس عن سعادتها لتقديم شهادة المصرفي الإسلامي المعتمد وذلك ليتكامل مع سلسلة البرامج والزمالات المهنية التي يقدمها المركز من خلال الدورات العامة والدورات الخاصة للشركات والدورات المصممة حسب الاحتياجات الخاصة لكل جهة وذلك في مجال الصيرفة والتمويل الاستثماري.

وصرحت بأن اعتماد المركز لتقديم هذه الشهادة يعد إضافة هامة لنشاط المركز الذي توسع في الفترة الأخيرة لتقديم الدورات التدريبية الخاصة بالصيرفة الإسلامية ويتمتع بكل الإمكانات المادية والبشرية اللازمة.كما أنها أكدت على أن المركز يسعى إلى الارتقاء بقدرات وإمكانات موظفي الجهاز المالي والمصرفي الإسلامي، وأيضاً خريجي الجامعات (من الجنسين) الراغبين بالعمل في الخدمات المالية الإسلامية، وذلك من خلال تزويدهم بالأسس والمهارات المهنية السليمة في مجال العمل بهدف تمكينهم من المبادئ والمعارف الشرعية التي تنظم التطبيقات المصرفية المتنوعة.

وأضافت بأنها على اتصال دائم مع البنوك المحلية التي يبلغ عددها ١٢ بنكاً إضافة إلى ١٢ بنكاً أجنبياً لمعرفة احتياجاتهم من الدورات التدريبية المتخصصة بالمصرفية الإسلامية إضافة إلى الشركات الاستثمارية المرخصة من هيئة سوق المال، والتي يصل عددها لأكثر من ١٠٧ شركات حيث إن هناك حاجة لأكثر من ٣٠ ألف موظف مؤهل في المصرفية الإسلامية خلال الفترة المقبلة.

هذا وقد أعلن المركز الإداري والمالي عن عقد الدورة التأهيلية الثالثة لشهادة المصرفي الإسلامي المعتمد، والتي ستعقد لمدة أسبوعين من ١٧ إلى ٢٨ أكتوبر ٢٠٠٩ في فندق الماريوت بجدة .





المركز الإداري والمالي للتدريب
Managerial & Financial Training Center

هاتف : +٩٦٦ (٢) ٦٥٢-٩٢٧٨ . ٦٥٢-٩١٢٦ . ٦٥٣-٢٤٩٥
فاكس: +٩٦٦ (٢) ٦٥٣-١٢٧٥ .
ص.ب ١١٥٩٢ – جدة ٢١٤٦٣
البريد الإلكتروني: info@fin.com.sa
شارع الستين – مركز باغفار التجاري – الدوار ٠١
المملكة العربية السعودية

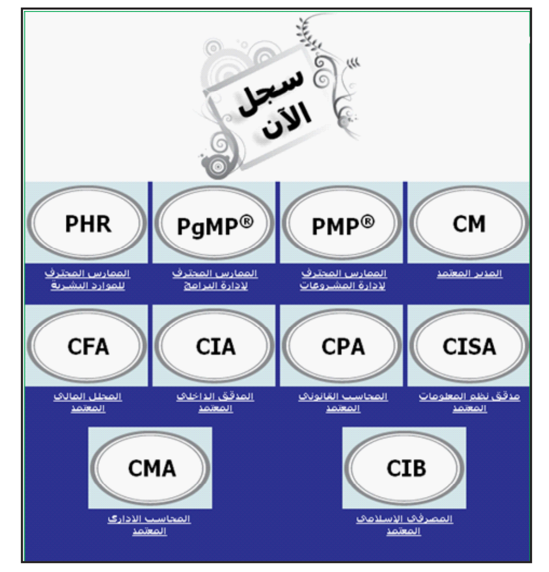
شركة المستشارون العالميون تنظم الدورة التأهيلية لشهادة المصرفي الإسلامي المعتمد في الكويت

حصلت شركة المستشارون العالميون على اعتماد لتقديم شهادة المصرفي الإسلامي المعتمد في ٢٠٠٩/٠٥/١٧، وهي تعد الوكيل الحصري للشهادة في دولة الكويت، وقد قام بتوقيع اتفاقية الاعتماد كل من الدكتور عزالدين خوجة الأمين العام للمجلس العام للبنوك والمؤسسات المالية والأستاذ هشام سرور الرئيس التنفيذي للشركة .

وأشار السيد هشام سرور بأن هذه الاتفاقية تأتي لدعم مسيرة الشركة ورسالتها التي تتمحور حول تقديم قيمة مضافة لكيانات الأعمال في الكويت من خلال خدماتها المختلفة بما في ذلك التدريب. كما أوضح بأن الشركة تقدم عددا من برامج مراجعة الشهادات المهنية تحقيقا لهذه الرسالة من خلال إعداد الكوادر المهنية الفعالة والمؤثرة والحاصلة على الشهادات المعتمدة لقدرتها على الوفاء بالمعايير العالمية. وقال بأن هذه الخدمات تأتي أيضا تدعيما لقيمنا كبيئة تدعم التعلم المستمر ليتعدى حدود كوادر المستشارون العالميون إلى قطاع واسع من المهنيين الراغبين في الحصول على الشهادات المهنية.

وأضاف السيد هشام سرور أن شهادة المصرفي الإسلامي المعتمد تأتي ضمن برامج المراجعة للشهادات المهنية المختلفة التي تقدمها شركته، وأكد بأنها تتميز بتخصصها النوعي حيث تهدف شهادة المصرفي الإسلامي المعتمد إلى الارتقاء بقدرات وإمكانيات موظفي الجهاز المالي والمصرفي الإسلامي، وكذلك كل الراغبين في الالتحاق بالعمل في صناعة الخدمات المالية الإسلامية في مختلف دول العالم وذلك من خلال تزويدهم بالأسس والمهارات المصرفية المهنية السليمة في مجال عملهم وتمكينهم من المبادئ والمعارف الشرعية التي تنظم التطبيقات المصرفية المتنوعة. ولاحظ أن هناك إقبال شديد من جانب مختلف الشركات والمؤسسات على توظيف الكوادر المهنية التي تحمل الشهادات المهنية الدولية، ليضمنوا بذلك دراية تلك الكوادر بأسس وطرق تطبيق المعايير المصرفية في أعمالهم وفق أحكام الشريعة الإسلامية واطلاعهم المستمر على أحدث المستجدات في مجال المصارف والتمويل الإسلامي

هذا وتستعد شركة المستشارون العالميون لتنفيذ أول دورة تأهيلية لمنح شهادة المصرفي الإسلامي المعتمد في الكويت وذلك خلال الفترة من ٣١أكتوبر إلى ٥ نوفمبر٢٠٠٩. وذلك بهدف تمكين الكوادر المهنية من الأساليب التي تساعدهم على أداء الاختبار الذي يعقده المركز الدولي للتدريب المالي الإسلامي التابع للمجلس العام للبنوك والمؤسسات المالية الإسلامية، وذلك من خلال المراجعة الشاملة والمكثفة للمنهج المعتمد من المركز وتعريفهم بطرق وأساليب الاختبار. وتستعين الشركة في ذلك بخبرات محاضرين مؤهلين ومعتمدين من المجلس العام للبنوك والمؤسسات المالية الإسلامية يحملون هذه الشهادة كمتطلب أساسي إلى بجانب شهادات مهنية دولية أخرى، وهم في الوقت ذاته ممارسون للمهنة في كبرى كيانات الأعمال بحيث يتمكنون من نقل خلاصة خبراتهم الأكاديمية والعملية للمتدربين.



شهادة المصرف الإسلامي المعتمد = CIB



المستشارون العالميون
عنوان الشركة: دولة الكويت، منطقة الشرق ، شارع عمر بن الخطاب بناية الشوافات مدخل٥ الدور الأول.
هاتف :+ ٩٦٥ ١ ٨٢ ٨٢ ٨٢ ٨٣
فاكس: + ٩٦٥ ٢٢٤٢ ٦٥٣٢
عنوان البريد: صندوق البريد ٢٩٧٩٨ الصفاة الرمز البريدي ١٣١٥٨ الكويت
بريد إلكتروني: info@gckw.com
عنوان الموقع الالكترونى: www.gckw.com

شركة خبراء المال توقع اتفاقية تقديم شهادة المصرفي الإسلامي المعتمد ويستعد لتقديم دورته الأولى

أبرمت شركة خبراء المال اتفاقية مع المجلس العام للبنوك والمؤسسات المالية الإسلامية لتقديم شهادة المصرفي الإسلامي المعتمد التي أطلقها المجلس العام، ويعتبر معهد أحد مجموعة خبراء المال القابضة التي هي شركة سعودية مرخصة من وزارة التجارة السعودية ومن المؤسسة العامة للتدريب الفني والمهني ومن بورصة دبي للذهب والسلع كوكيل معتمد للوسطاء الماليين وعضو الغرفة التجارية السعودية . وقد حصلت الشركة على إدارة الجودة العالمية إيزو، وهي تعتبر أول شركة سعودية متخصصة في التدريب والتأهيل المالي في جميع أسواق المال وتضم العديد من المحاضرين والمدربين والخبراء والأساتذة في أسواق المال .

وسيتمكن معهد خبراء المال بموجب هذه الاتفاقية من تقديم خدماته التدريبية لشريحة واسعة من الكوادر المهنية والمهتمين بالصناعة المالية الإسلامية، حيث إنه من خلال برامج المراجعة الشاملة والمكثفة التي يقدمها سيساعد المتقدمين للشهادة على أداء الاختبار الذي يعقده المركز الدولي للتدريب المالي الإسلامي التابع للمجلس العام . وستستعين الشركة في ذلك بخبرات محاضرين مؤهلين ومعتمدين من المجلس العام يتميزون بتجربتهم الطويلة في ممارسة العمل المصرفي الإسلامي في كبرى كيانات الأعمال مما سيمكنهم من نقل خلاصة خبراتهم الأكاديمية والعملية والشرعية للمتدربين .

وقد عمل المعهد منذ بداية إطلاق منظومة التعليم والتدريب على توفير العديد من الدورات والبرامج العلمية والتدريبية للمهتمين والعاملين بالبورصة وأسواق المال . وقد شملت هذه البرامج والتي يقدمها خبراء أسواق المال العربية على برامج التحليل الفني والمالي والأساسي وإدارة المخاطر والإدارة المالية . وقد تميزت منظومة التعليم والتدريب بوجود ماجستير إدارة الاستثمار ضمن البرامج التعليمية والتدريبية للمهتمين بأسواق المال . ويقدم نادي خبراء المال ماجستير إدارة الاستثمار بالإضافة إلى تقديم البرامج المعتمدة عالميا من الاتحاد الدولي للمحللين الفنيين .





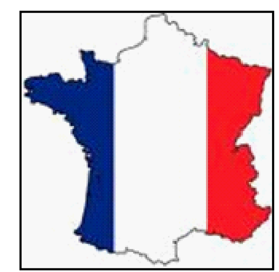
وعبر السيد محمد الفاضل المدير العام للمعهد عن سعادته للتعاون مع المجلس العام في شهادة المصرفي الإسلامي المعتمد حيث إن المجلس العام يمثل أحد أهم المؤسسات الداعمة الرئيسة في الصناعة المالية الإسلامية، وأكد أن هذه الاتفاقية المبرمة بين الطرفين تأتي انطلاقا من سياسة ومنهجية شركة خبراء المال للتدريب والتطوير المالي في مواكبة كل ما هو جديد في الأسواق المالية وتحديداً القطاع المالي والمصرفي الإسلامي .

وأشار بأن هذه الخطوة تأتي بناء على طلب الكثير من المؤسسات المالية والمصرفية وبيوت الخبرة ومكاتب الاستشارات المالية وأيضاً الخريجين والخريجات الراغبين بالالتحاق بالعمل في صناعة الخدمات المالية الإسلامية من مختلف دول العالم والذين يحتاجون إلى تزويدهم بالأسس والمهارات المهنية السليمة في مجال عملهم وتمكينهم من المبادئ والمعارف الشرعية التي تنظم التطبيقات المصرفية الإسلامية المتنوعة . وأضاف بأن الصناعة المالية الإسلامية أصبحت صناعة حتمية يزداد الاهتمام بها يوما بعد يوم على مستوى المحلي والإقليمي والدولي، كما أصبح خريجوها والمتخصصون فيها لهم الحظ الأوفر في كل كيان اقتصادي قائم .



جوال: ٠٠٩٦٦٥٥٢١٥٤٤٤٠ - ٠٠٩٦٦٥٥٢١٦٤٤٤٠
هاتف: ٠٠٩٦٦١٤٠٨٤٤٤٠ - ٠٠٩٦٦١٤٠٨٤٤٤٢
فاكس: ٠٠٩٦٦١٤٠٨٤٤٤٩
البريد الالكترونى : admin@m-e-c.biz
مقر شركة خبراء المال للتدريب والتطوير المالي
طريق الملك فهد (جنوب) - مقابل جوازات الرياض - جوار ديوان الخدمة المدنية - برج الراجحي

المصرفية الإسلامية تدخل فرنسا من خلال اتفاقية تعاون بين المجلس العام، والمجلس الفرنسي للمالية الإسلامية



تم في الأشهر القليلة الماضية تأسيس المجلس الفرنسي للمالية الإسلامية في فرنسا بهدف تقديم خدمات شرعية وتدريبية واستشارية في مجال الخدمات المالية الإسلامية، ويأتي هذا التأسيس على إثر التوجهات الرسمية الجديدة لاستقبال المصرفية الإسلامية في فرنسا والتي بدأت منذ قيام وزيرة الاقتصاد والمال والعمل الفرنسية كريستين لاغارد بتشكيل المجلس الأعلى لوضع خطة تطوير مكانة باريس المالية لكي تصبح مركزا ماليا عالميا في مجال التمويل الإسلامي.

وقد بادر المجلس الفرنسي بالتنسيق مبكرا مع المجلس العام للتعاون في المجالات ذات العلاقة المشتركة بين الطرفين، كما قام المجلس الفرنسي بطلب العضوية في المجلس العام كمراقب ليتابع عن قرب التطورات والمستجدات على الساحة المالية الإسلامية وإيجاد الآليات المناسبة للاستفادة من الخبرات المتوافرة في دفع مسيرة العمل المصرفي الإسلامي في فرنسا.



محمد النوري

وقد كان مجال التدريب المالي الإسلامي أحد المجالات الهامة التي تم الاتفاق على التعاون فيها، حيث تم توقيع اتفاقية بين الدكتور محمد النوري رئيس المجلس الفرنسي و الدكتور عزالدين خوجة الأمين العام للمجلس العام في العشرين من شهر يوليو٢٠٠٩، ويحصل المجلس الفرنسي بموجبها على صفة الوكيل المعتمد لتقديم شهادة المصرفي الإسلامي المعتمد في الدول الأوروبية الناطقة باللغة الفرنسية، كما أنه تم الاتفاق بين الجهتين على آليات محددة لترجمة الحقائب التدريبية للشهادة إلى اللغة الفرنسية والاشتراك في طباعتها وتسويقها واستخدامها في المجالات التدريبية المتفق عليها.



المجلس الفرنسي للمالية الإسلامية
هاتف: ٣٣١٤٨٧٠٨٥٩٢
الفاكس: ٠٠٣٣١٤٨٩٧٢٠٤٩
الموقع الإلكتروني: www.coffic.fr
العنوان: ٢٢ شارع شارل ميشيل ٩٣٢٠٠ سان دينيس–فرنسا

المعهد المالي والمصرفي في بيروت يحصل على اعتماد لتقديم شهادة المصرفي الإسلامي المعتمد



وقع المجلس العام للبنوك والمؤسسات المالية الإسلامية صباح الخميس ٢٠٠٩/٩/١٠ اتفاقية مع المعهد المالي والمصرفي في بيروت تنص بنودها على اعتماد المعهد كمؤسسة تدريبية معتمدة لتقديم شهادة المصرفي الإسلامي المعتمد التي يصدرها المجلس. وقد تم توقيع الاتفاقية بين كل من الأستاذ أحمد العنان مدير المعهد والدكتور عزالدين خوجة الأمين العام للمجلس العام.

وجاء هذا الاعتماد بعد عدة زيارات واجتماعات بين الطرفين كان آخرها الاجتماع المنعقد بتاريخ ٢٠٠٩/٠٧/١٩ في مقر المجلس، وذلك للنظر في توافر المتطلبات اللازمة للاعتماد، ويعد المعهد بموجب هذه الاتفاقية الوكيل الحصري لدى المجلس لتقديم الشهادة في لبنان بعد أن وقع المجلس عدة اتفاقيات اعتماد في عدد من الدول العربية.



كما أنه تم الاتفاق بين الجهتين على آليات محددة لترجمة الحقائب التدريبية للشهادة إلى اللغة الإنجليزية والاشتراك في طباعتها وتسويقها واستخدامها في المجالات التدريبية المتفق عليها.

هذا ويسعى المجلس إلى توسيع رقعة انتشار وكلائه المعتمدين حتى يتمكن العاملون والمتعاملون في الاقتصاد و الصيرفة الإسلامية من الحصول على التأهيل المناسب في هذا المجال.



المعهد المالي والمصرفي لبنان
خلوي: ٠٠٩٦١-٧٠٨٠٨٢١٣
الفاكس: ٠٠٩٦١١٤٥٠٥١٦
الموقع الإلكتروني: www.bfi-me.com
العنوان: بادارو، مستديرة الطيونة شارع عمر بيهم، مقابل المستشفى العسكري بناية تابي راما الطابق الثالث – بيروت (لبنان)

المجلس العام يشارك في فعاليات التأهيل للقيادات العليا للمصارف في ليبيا

في إطار متابعة المجلس العام للتطورات الحاصلة بشأن تفعيل دخول الصيرفة الإسلامية في ليبيا ومساهمته في الجهود المبذولة في هذا الخصوص، شارك المجلس العام مبكرا في المؤتمر الأول حول الخدمات المالية الإسلامية الذي عقد في يوليو ٢٠٠٨ والذي تزامن معه أيضا اجتماع خاص برجال الأعمال الليبيين لتعريفهم بالصناعة المالية الإسلامية وتطوراتها .

وقد تجلى بوضوح الاهتمام الجدي والكبير من المؤسسات التقليدية لتقديم الخدمات المالية الإسلامية، كما ظهر توجها صريحا من مصرف ليبيا المركزي للسماح بتطبيق النظام الإسلامي في عدد من المصارف الليبية من خلال البدء بإنشاء فروع إسلامية لدى المصارف التقليدية في مرحلة أولى .



وفي شهر مارس ٢٠٠٩ قام المجلس العام بمشاركة فعالة ضمن زيارة الوفد الرسمي للبنك الإسلامي للتنمية إلى ليبيا، حيث قام الأمين العام للمجلس العام بتقديم محاضرة عن (الصيرفة الإسلامية نشأتها وتطورها) حضرها مجموعة هامة من مدراء البنوك في ليبيا وكبار المسؤولين فيها . كما شارك المجلس العام في ورشة العمل التي نظمها معهد الدراسات المصرفية والمالية بالتعاون مع البنك الإسلامي للتنمية في شهر يونيو ٢٠٠٩م بمدينة طرابلس، وهي بعنوان (المصارف الليبية والصيرفة الإسلامية) وقد تم افتتاحها الرسمي من قبل نائب محافظ مصرف ليبيا المركزي.



وفي أغسطس ٢٠٠٩ شارك المجلس العام بتقديم دورة تأهيلية مكثفة لقيادات العمل المصرفي في مدينة بنغازي، كما تم على هامش هذه الدورة ترتيب زيارات ولقاءات مع عدد من المسؤولين الليبيين للتعريف بالمركز الدولي للتدريب المالي الإسلامي، وتم في هذا الخصوص الاجتماع مع الدكتور عمر بوشعالة مدير المعهد المصرفي التابع لمصرف ليبيا المركزي، وتم الاتفاق المبدئي بين الطرفين على الاشتراك في تقديم شهادة المصرفي الإسلامي المعتمد، واستكمال الاجراءات اللازمة لذلك خلال الفترة القريبة القادمة بإذن الله تعالى .



استقبال المدير الجديد للمعهد الإسلامي للبحوث والتدريب في مقر المجلس العام



استقبل الأمين العام للمجلس العام للبنوك والمؤسسات المالية الإسلامية المدير الجديد للمعهد الإسلامي للبحوث والتدريب الدكتور بام بونق وذلك في مقر المجلس العام في مملكة البحرين.

وقد ناقش الطرفان آليات تفعيل مذكرة التفاهم المبرمة بين المؤسستين ومختلف المشروعات المشتركة القائمة حيث تم التركيز على التعاون في مجال التدريب والتجهيز للمؤتمر السنوي الذي يعقد بالتزامن مع اجتماعات مجموعة البنك الإسلامي للتنمية.

قالوا عن شهادة المصرفي الإسلامي المعتمد

يسعدني أن أتقدم لكم بجزيل الشكر ووافر الامتنان على ما قدمتموه لنا في برنامج شهادة المصرفي الإسلامي المعتمد، فقد كان ما قدمتموه إضافة قيمة لمعلوماتنا وحصيلة ستكون سنداً لنا في المستقبل بحول الله وقوته، وقد عبرتم في أدائكم خلال الفترة القصيرة التي قضيناها معا عن مهنية وحرفية عالية.

خالد غالب مهيوب

لكم جزيل الشكر على التقدم والسبق في مجال التدريب في المصرفية الإسلامية، وهذا ينم عن رؤية بعيدة المدى ناتجة عن فكر راقي.

وأكرر لكم جزيل الشكر ... فالفائدة لا توصف.

عبد الرحمن بن سعد الوابل

نأمل أن يتم التعاون مع الجامعات في تقديم مثل هذه الدورات.

فهد عبد الله علي السلمي

دورة بناءة ومفيدة جدا، ونتمنى أن تعقد دورات أكثر تخصصا في مجال الصيرفة الإسلامية حيث أن هذه الصناعة هي عبارة عن سفينة نجاة لنا من البنوك التقليدية وشبهة التعامل معها وبها.

محمد حسن بامشوس

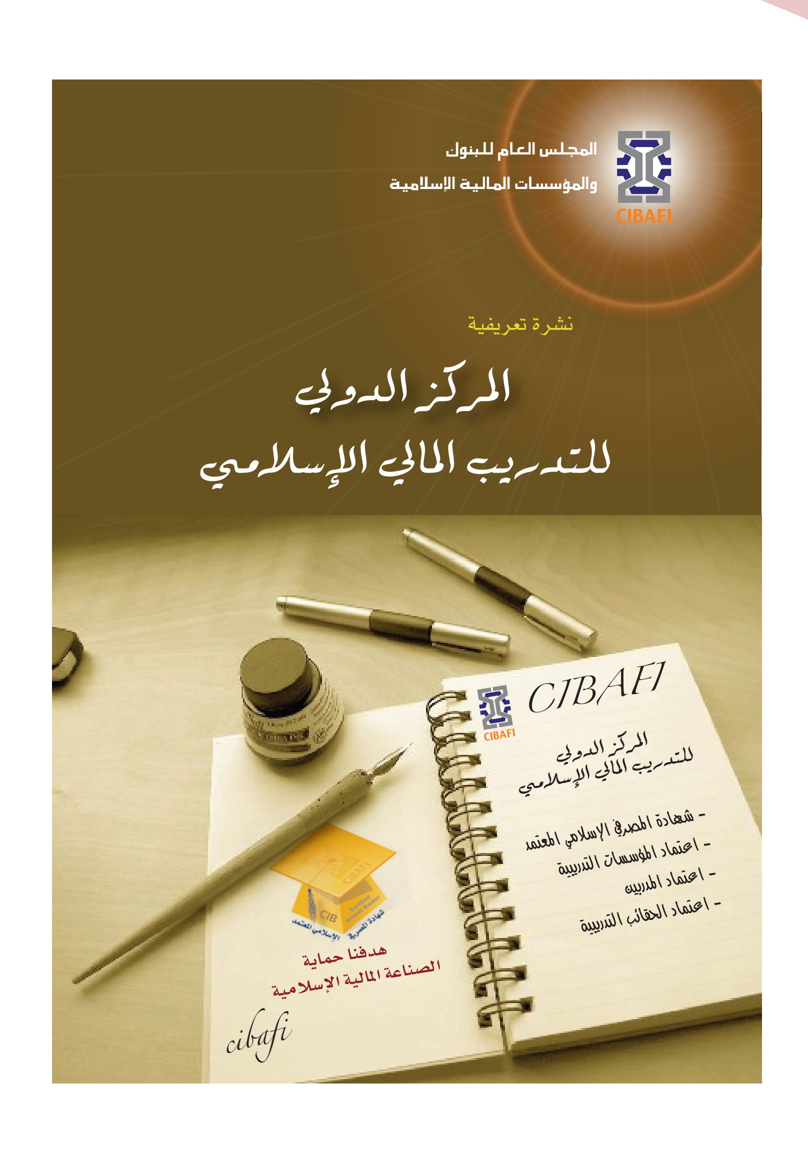
خالص الشكر والتقدير حيث قضينا برفقتكم أوقات مليئة بالفائدة العلمية الموثقة والتأصيل الرائع في المعاملات المصرفية، مع سهولة الأسلوب وجمال الطرح.

زادكم الله فقها وعلما ورفع قدركم ومكانتكم بين عباده

عبد العزيز محمد السلامه

لقد حصلت على شهادة المصرفي الإسلامي المعتمد ولله الحمد، وهي شهادة قيمة ومفيدة أشكر كل من ساهم في إيجادها وأحفز إخواني للحصول عليها.

محمد طه الصافي



نرحب بكم

في زيارة خاصة

للموقع الإلكتروني

للمركز الدولي للتدريب

المالي الإسلامي

www.cibafi.org/trainingcenter



أول حقائب تدريبية

باللغة العربية

متخصصة متوافقة مع

شهادة المصرفي الإسلامي المعتمد

التدريب خطوة أساسية في سبيل نجاح المصرفية الإسلامية


عثمان بن ظهير

يعد التدريب المصرفي عموما من أهم الأمور التي تساعد على تأهيل الكوادر وتحقق مستوى الكفاءة لدى العاملين في المجال المصرفي ولذلك نجد البنوك تعقد عشرات الدورات بين الحين والآخر وتخصص الميزانيات من أجل تدريب موظفيها والرقي بمستواهم بما يحقق لعملائها الرضا التام.

ومنذ أن ظهرت المصرفية والمختصون يتحدثون حول نقص الكوادر المؤهلة وكثيرا ما تلام المصرفية الإسلامية وتشير إليها أصابع الاتهام، ليس لعيب فيها بل لخطأ قام به شخص ينتسب إليها وهو لا يفهمها ولا يدرك رسالتها من هنا تأتي أهمية التدريب المصرفي الإسلامي، حيث تنطلق هذه الأهمية من أهمية المصرفية الإسلامية ذاتها وتكمن في الارتقاء بالأداء إلى المستوى الذي يهيأ فيه المتدرب للوصول للكفاءة والمهنية لأداء عمله. التدريب المصرفي الإسلامي كأية تجربة أخرى يمر بنقاط قوة ونقاط ضعف ولعل من أبرز المشكلات التي يعانيها التدريب هو أن مقياس النجاح والتميز أصبح في عدد الشهادات والدورات التي التحق بها المتدرب وهذا ولّد ما يسمى "الثقافة الغثائية" "وهواية تجميع الشهادات، حيث التركيز على كم الشهادات لا على نوعيتها ومدى الاستفادة التطبيقية منها، وساعد على هذه الغثائية ضعف مقاييس تقويم أداء المتدربين وعدم وجود جهات إشرافية في كثير من البلاد، سواء من الحكومة أو من مؤسسات المجتمع المدني لتنظيم صناعة التدريب،

فترك الباب مشرعا لمن يشاء لفتح مراكز التدريب مستغلين حاجة نقص السوق، فانتشرت مراكز التدريب دون ضوابط كافية في الغالب، كذلك فإن تقليد النموذج الغربي والذي ليس من الضرورة أن يتناسب مع طبيعة العمل المصرفي الإسلامي يعد إحدى المشكلات، فالنموذج الغربي قائم على تعظيم الربح والمنفعة الفردية وأساسه الفائدة وهو لا يتماشى أوينسجم مع الفكر الإسلامي، لذلك فإن استيراد هذه العلوم الإدارية لتطبيقها في مؤسساتنا دون أن تخضع للتمحيص الكافي تعد نظرة قاصرة لن تؤدي إلى نتائج إيجابية.

نقطة مهمة تجدر الإشارة إليها وهي أن مدرب المصرفية الإسلامية يجب أن تتولد لديه القناعة التامة بالتدريب المصرفي الإسلامي، إضافة إلى إيمانه اليقيني بأنه يقدم رسالة عظيمة تسهم في إحداث تغيير حقيقي في المعاملات المصرفية عند تأسيس بنوك إسلامية جديدة أو تحويل بنوك أو فروع تقليدية إلى بنوك أو فروع إسلامية وهذه مهمة من أصعب المهام وأكثرها تحديا، لذلك يجب أن يكون مدرب المصرفية الإسلامية على درجة عالية من الاحترافية والتأهيل العلمي والخبرة العملية والتخصص ومع تشعب العلوم وتنوعها وتداخلها أصبح لزاما على من يتولى مهنة التدريب أن يلم بكل ما له علاقة بمجال تدريبه وخاصة فيما يتعلق بالمصرفية الإسلامية، ذلك أنها ليست بمعزل عن العلوم الأخرى، فهي تنفعل وتتفاعل معها فمن الضروري أن يكون لدى المدرب التحصيل العلمي الوافي، والخبرة العملية، واطلاع موسوعي شامل في جوانب الاقتصاد، والإدارة، وثقافة شرعية، ومهارات التدريب وفهم لمقاصد الشرع العامة، وسعة صدر، وقدرة على التعامل مع العقليات المختلفة للمتدربين وتقدير لاحتياجاتهم دون نسيان الإخلاص وإتقان العمل.

إن العمل على تطوير مناهج التدريب بطريقة تنسجم مع الواقع وذلك من خلال إعداد خطط وبرامج تدريبية بما يتلاءم ويتواكب مع التطور السريع في أداء المصرفية الإسلامية لهو مما يجب أن نوليه اليوم عناية فائقة إضافة إلى إعداد الدراسات المتعمقة للاحتياجات التدريبية الفعلية للعاملين في المؤسسات المالية الإسلامية وإعداد وتأهيل العدد الكافي من المدربين المحترفين بما يؤثر إيجابيا في تطوير أداء المصرفية الإسلامية.

تجدر الإشارة إلى أن العديد من المواقع على الإنترنت التي تتناول مواضيع المصرفية الإسلامية والتدريب من الضروري الاشتراك فيها لكل من يهتم بتطوير نفسه، إلى جانب العديد من البرامج التدريبية الجادة على مستوى المنطقة التي يقوم عليها نخبة من الأكفاء الذين يمكن التواصل معهم ومعرفة مستوى البرامج التدريبية قبل الالتحاق بها، وأرغب من المتخصصين في مجال المصرفية الإسلامية أن يدلي كل بدلوه ويسهم بما يستطيع وبكل ما يفيد فنحن مازلنا في مرحلة التأسيس. والصناعة محتاجة إلى المزيد من العطاء.



تقويم الموارد البشرية بالبنوك الإسلامية

تعتبر الموارد البشرية العنصر الأساس لنجاح أي مؤسسة على الإطلاق، إذا ما تم وضع العنصر البشري المناسب في مكانه الصحيح، من خلال التنسيق بين قدرات الأفراد وخصائص الوظائف. وحتى يكون الشخص مناسبا للوظيفة ينبغي أن يتوفر فيه شرطان:

الأول: إلمامه بطبيعة ومهام وظيفته إلماما علميا وعمليا، بما يحقق له الكفاءة في فهم طبيعة تلك الوظيفة، وما تقتضيه من أعمال.

الثاني: الأمانة في أداء عمله، بما يمكنه من حفظ ما استودع بين يديه من أعمال.

ويكاد يجزم المرء بأن هذين الشرطين هما الأساس الذي يقوم عليه علم إدارة الموارد البشرية، وقد أشار القرآن الكريم إلى هذين الشرطين كأساس للمورد البشري الناجح، في قوله تعالى: "يا أبت استأجره إن خير من استأجرت القوي الأمين" (سورة القصص: ٢٦).

فأداء الوظيفة بكفاءة أو قوة فهم لخصائصها دون أمانة يؤدي بالعنصر البشري إلى الانحراف، كما أن توافر الأمانة دون كفاءة أو قوة فهم لطبيعة الوظيفة يؤدي بالعنصر البشري إلى ضعف قدرته الفنية والإدارية، وبخاصة إذا كان من هم دونه أكثر منه قدرة على فهم المهام المنوطة بعملهم.

المواصفات النظرية

ومن خلال ما سبق، يمكن القول أن تحقيق المصارف الإسلامية لأهدافها التي وضعتها منذ نشأتها والممثلة أساسا في المساهمة في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية في البلدان الإسلامية جنبا إلى جنب مع تحقيق الربحية، مرهون بمدى توافر الموارد البشرية الملائمة والمؤهلة شرعيا وفنيا، لممارسة تلك المصارف لعملها.

> إن تحقيق المصارف الإسلامية لأهدافها مرهون بمدى توافر الموارد البشرية الملائمة والمؤهلة شرعيا وفنيا

فالنشاط التمويلي والاستثماري والخدمي في المصارف الإسلامية يعتمد على المبادئ والقواعد الشرعية لفقه المعاملات الإسلامي، ولذلك فهناك ضوابط شرعية تحكم هذا النشاط، وهذا يتطلب بطبيعته ضرورة توافر العلم بهذه الضوابط وفهمها لمن يقوم على تطبيقها.

إن المصارف الإسلامية تحتاج إلى موارد بشرية قادرة على جذب المودعين، وفهم طبيعة العلاقة التي تربط المودع بالمصرف الإسلامي، وكذلك تتطلب عمالة قادرة على تقديم الخدمة المصرفية بالسرعة والجودة الملائمة ووفقا لقواعد الشريعة المنظمة لذلك.

إضافة إلى القدرة على توجيه الأموال للاستثمار وفق الصيغ الشرعية بأنواعها المتعددة، ووفق أولويات المجتمع، وهذا يتطلب بدوره نوعية من الموارد البشرية قادرة على البحث عن الفرص الاستثمارية الملائمة، ودراسة جدواها وتقويمها وتنفيذها، ومتابعتها في إطار هذه الضوابط الشرعية.

وكل هذا يتطلب عقلية تتصف بالمهارة والخبرة والابتكار لدى العاملين القائمين على التطبيق العملي لفكرة المصرفية الإسلامية، حتى يتسنى لهم الربط بين الواقع ومتغيراته من ناحية، وبين فقه النص الإسلامي من ناحية أخرى.

إن وجود الكفاءات البشرية القادرة على تسيير دفة النشاط المصرفي الإسلامي يستلزم وجود فئة خاصة من العاملين مدربة على العمل المصرفي من جهة، ومزودة بما يلزم من القواعد الشرعية اللازمة للمعاملات، وناضجة بالنسبة للأهداف الاقتصادية للمجتمع الإسلامي، وملتزمة ببذل أقصى جهد في سبيل تنفيذ هذه الأهداف من جهة أخرى، ووجود هذه الفئة من العاملين ضرورة لنجاح النشاط المصرفي الإسلامي في تعبئة الموارد للتنمية، أما عدم وجودها أو ندرتها أو اختلال تركيبها فإنه يترك الفرصة هائلة أمام نمو النشاط المصرفي الربوي حتى بفرض تطبيق الشريعة داخل المصارف الإسلامية.



ماذا يحدث بالتطبيق؟

وإذا انتقلنا إلى المجال التطبيقي فإننا نجد أن تجربة المصارف الإسلامية قد عانت منذ بداية نشاطها من عدم توافر العناصر البشرية المؤهلة والمناسبة لطبيعتها الخاصة، وتكاد تكون هذه الصعوبة قد مثلت المشكلة الأم لحركة المصارف الإسلامية خلال الفترة الماضية من تجربتها لأن هذه المؤسسات تمثل نظاما مصرفيا جديدا له طبيعة خاصة، ومن ثم يتطلب مواصفات خاصة كذلك من حيث المهارات والسمات والقدرات التي يلزم أن تتوافر في العاملين في هذا المجال.

وقد توصلت أكثر من دراسة علمية ميدانية إلى أن غالبية المصارف الإسلامية ما زالت تواجه للآن مشكلة بشأن توفير الكوادر التي يتطلبها العمل المصرفي الإسلامي والتي تجمع بين المعرفة الشرعية، والخبرة المصرفية الإسلامية؛ ما كان له تأثير غير محمود ومشكلات عديدة في التطبيق العملي للنموذج المصرفي الإسلامي.

ويرجع ذلك في الأساس إلى اعتماد تلك المصارف منذ نشأتها على العمالة الوافدة من بنوك تقليدية، دون الاهتمام بالنواحي المعرفية الشرعية، وقد أخذت تلك العمالة سبيلها في الترقي، حتى تولى بعضها إدارة العديد من المصارف الإسلامية، فازداد برقيهم تدني الجانب الشرعي في بعض المصارف الإسلامية.

وتكشف إحدى الدراسات عن حجم تلك المشكلة التي تمثل بطبيعتها العامل الأهم في تطبيق المنهج الإسلامي أو عدم تطبيقه في المصارف الإسلامية. وفي هذا الصدد يشير د. عز الدين خوجة الأمين العام للمجلس العام البنوك والمؤسسات المالية الإسلامية في دراسة حول الصناعة المالية الإسلامية في عام ٢٠٠٥ إلى أن عدد الموظفين في المؤسسات المالية الإسلامية يصل إلى ٢٥٠ ألف موظف، أكثر من نصفهم في الشرق الأوسط. لكن الدراسة تشير أيضا إلى أن ٨٥٪ من الكوادر في المؤسسات المالية الإسلامية لهم خلفيات مالية تقليدية. وتفسر هذه النسبة ما آل إليه الحال من انفصام بين النظرية والتطبيق في بعض المصارف الإسلامية.

> لا بد من وضع معايير إسلامية في اختيار العاملين قائمة على الكفاءة والأمانة، وكذلك الاهتمام بأنظمة تقييم الأداء

إستراتيجية للعلاج

ما سبق يضع على عاتق المصارف الإسلامية إعادة ترتيب مواردها البشرية، للخروج من هذا المأزق، والمحافظة على كيانها، ومنهج عملها من خلال تبني إستراتيجية مصرفية وشرعية لمواردها البشرية، تقوم على الآتي:

١. تربية كوادر تمارس العمل المصرفي الإسلامي من خلال إعطاء الفرصة أمام العمالة في المصارف الإسلامية نحو الحراك الوظيفي، وعدم اللجوء إلى كوادر من المصارف التقليدية، إلا بعد التأكد من أهليتها لممارسة العمل المصرفي الإسلامي.

٢. الاهتمام بأنظمة الاختيار والتعيين لتقوم على الكفاءة، لا على "الواسطة"، والرجوع بالمصارف الإسلامية في نظام الاختيار والتعيين إلى سابق نشأتها من خلال وضع معايير إسلامية في اختيار العاملين قائمة على الكفاءة والأمانة. فقد شهدت تجربة عدد من المصارف الإسلامية وجود نوعية من العاملين لا يملكون من المقومات الشرعية والمصرفية ما يمكنهم من أداء مهام عملهم، حتى وجدنا من لا يفرق بين العائد والفائدة، والمرابحة والقرض بفائدة.

٣. الاهتمام بأنظمة تقييم الأداء لترك المجال متاحا للحراك الوظيفي أمام العناصر ذات الكفاءة المصرفية والشرعية، بما ينمي من التجربة المصرفية الإسلامية. وهذا يتطلب تقييم العاملين وفقا لكفاءتهم لا لولائهم وارتباطهم بقادتهم، وتكشف بعض تجارب المصارف عن جمود في الحراك الوظيفي لأبنائها في العديد من تلك المصارف، في نفس الوقت الذي يتم فيه التجديد لمن بلغوا سن المعاش باسم الاستفادة من خبراتهم، مما يحول بين العاملين والحراك الوظيفي، ويؤثر سلبا على تحفيزهم وولائهم لمؤسساتهم.

٤. الاهتمام بأنظمة التدريب لإعداد موارد بشرية قادرة على فهم متطلبات العمل المصرفي الإسلامي، فقد شهدت أنشطة التدريب بالمصارف الإسلامية في السنوات الأولى لإنشائها اهتماما متزايدا نحو المعرفة المصرفية والشرعية، ثم أصبحت أجهزة التدريب في العديد من تلك المصارف بعد ذلك تهتم بدراسة الجانب المصرفي دون إعطاء أولوية للجانب الشرعي.

وكشفت دراسة عن عدد من المصارف الإسلامية في الدول العربية اعتمادها في تدريب كوادر الإدارة العليا على البرامج التدريبية المقدمة من المصارف التقليدية في الداخل والخارج، حتى أقيمت دورات تدريبية لعدد من كوادر بعض المصارف الإسلامية في سويسرا والولايات المتحدة.

وامتدت تلك الدورات لما يقارب العام ولم يتضمن برنامجها التدريبي ولو ساعة واحدة عن الجوانب المصرفية الشرعية، وقد تولى العديد من هؤلاء بعد رجوعهم إدارة عدد من المصارف الإسلامية، بل وجدنا عددا من المصارف الإسلامية في الدول العربية لا تعرف اللغة العربية لها سبيلا في معاملاتها، وهذا يمثل خللا لا يمكن قبوله، فإذا كان العمل المصرفي يتطلب الكفاءة في اللغات الأجنبية، فيجب ألا يكون ذلك على حساب إهمال اللغة العربية.

وختاما فإننا من خلال ما سبق نحاول أن نعكس واقع الموارد البشرية في المصارف الإسلامية بصورة بناءة، فليست القضية قضية انتقاد وتصيد أخطاء بل إن الهدف هو توصيف للواقع مع السعي لتقديم الحلول الممكنة لمشكلاته، فالتجربة إذا كان ينظر إليها على أنها مرآة للإسلام، فيجب ألا تعاقب ببعض الممارسات الخاطئة من بعض أبنائها، وهذا يحتم الوقوف على تلك الممارسات ومعالجتها بما ينمي من تلك التجربة وبخاصة أنها ما زالت حديثة عهد.

أشرف محمود

التدريب في البنوك الإسلامية



الهادي بن محمد
المختار النحوي

التدريب ضرورة من ضرورات العصر، أصبح اليوم شرطا لأية عملية إصلاح أو تطوير وظيفي، وأساسا من أساسات البناء المؤسسي، والتخطيط الاستراتيجي، ووسيلة لا غنى عنها لتحقيق الأهداف المستقبلية لأية مؤسسة طموحة.

وسنعالج في هذه المقاربة جملة أمور تتعلق بالعملية التدريبية، مثل تحديد الإحتياجات، والتخطيط، وتوفير الموارد اللازمة، مع التركيز على البنوك الإسلامية وخصوصيتها في هذا المجال.

تعريف التدريب

التدريب عبارة عن نشاط منظم يركز على الفرد لتحقيق تغيير في معارفه ومهارته وقدراته، لمقابلة إحتياجات محددة في الوضع الحاضر أو المستقبلي، في ضوء متطلبات العمل الذي يقوم به المرء، وفي ضوء تطلعاته المستقبلية للوظيفة التي يؤديها في المجتمع. ويعرفه الدكتور محمد موسى الشريف بأنه إرتقاء دائم وإنتقال من طور إلى طور، وهو مواكبة ومقاربة لما عليه الماهرون والأقوياء في مناهجهم القويمة وطرائقهم المستقيمة ونشاطاتهم الفاعلة)..

وعرفت موسوعة ويكيبديا Wikipedia التدريب بأنه يعني إكتساب المعارف والمهارات والكفاءات، كنتيجة لعملية تعليمية متخصصة، أو مهارات عملية، والمعرفة التي تتصل بمجالات ذات فائدة محددة". أما د. جوديلرن، فيرى أن برامج التدريب تركّز في المتدربين الإتجاهات والمهارات والقدرات التي تجعلهم أكثر فاعلية في وظائفهم.

وينقسم التدريب عادة من حيث الموقع إلى قسمين:

التدريب أثناء العمل On-The-Job Training

وهو التدريب الذي يتم على رأس العمل، أي في الموقع الطبيعي للعمل، وذلك بإستخدام الأدوات والأجهزة والوثائق التي يمكن أن يستخدمها المستفيدون من التدريب بعد إكمال التدريب.

التدريب خارج العمل Off-The-Job Training

وهو التدريب الذي ينظم خارج موقع العمل، ومن مزايا هذا النوع من التدريب أنه يمكن المتدرب من التركيز على موضوع التدريب، بعيدا عن إرتباطات العمل اليومي، وقد أثبتت التجارب أن هذا النوع من التدريب أكثر فاعلية في ترسيخ المفاهيم والأفكار في أذهان المتدربين.

وتضّح من التعريفات السابقة العناصر التالية:

- أهمية التدريب كمصدر للمعرفة واكتساب المهارات
- التدريب عمل مستمر
- التدريب يعالج أمور ومشاكل العمل في الحاضر والمستقبل
- التدريب مرتبط بالتخطيط

غير أن الدكتور عبد الرحمن توفيق، يرى أن مفهوم التدريب يتسم بالغموض، لتداخله مع مفاهيم أخرى، تسعى لتطوير وتنمية المهارات والكفاءات بمستوياتها المختلفة، وذكر الدكتور جملة من المصطلحات ذات المفاهيم المتقاربة والمتشابهة والمتداخلة، لكنها تتحد جميعها في هدفها النهائي، ألا وهو تطوير وتنمية المنظمة، مع التركيز على العنصر البشري، ومن هذه المصطلحات: التدريب ، تخطيط القوى العاملة ، تنمية الموارد البشرية ، التنمية الإدارية ، الإصلاح الإداري ... (٠راجع التدريب المبادئ والأصول العلمية ص ١١٦).

ومن هنا تأتي أهمية تحديد الإحتياجات، والتخطيط لكي لا يؤثر تداخل هذه المفاهيم على العملية التدريبية، نتيجة لعدم وضوح الهدف.

أهمية التدريب في المصارف الإسلامية وخصوصيتها

تحتاج المصارف الإسلامية، مثلها مثل المؤسسات المصرفية التقليدية، بل وكل مؤسسة إنتاج أيا كانت طبيعتها، إلى التدريب، وتطوير مهارات العاملين فيها، أو بعبارة أخرى الاستثمار المدروس في الموارد البشرية، بل إن البنوك الإسلامية ربما تحتاج أكثر من غيرها للتدريب، نتيجة لخصوصيتها.

والتدريب الناجح يقوم على عدة مرتكزات من أهمها :

- تحديد الإحتياجات Needs Assesment
- التخطيط
- توفير الموارد المالية المناسبة
- إعداد برنامج مستمر للتدريب
- المتابعة

تحديد الاحتياجات

لا يمكن تحقيق الأهداف المنشودة من أي برامج تدريبية دون تحديد الاحتياجات، فلا بد لكل وحدة في المؤسسة أن تحدد إحتياجات العاملين فيها، من حيث تحسين الخبرة، وتعزيز المهارات، وتوسيع المعارف، وإكسابهم مهارات جديدة، كل ذلك بهدف تطوير الأداء وتحسين الإنتاج بشقيه، الكمي والنوعي.

ويجب أن تشمل عملية التحديد هذه ٣ أصناف من الإحتياجات:

- الإحتياجات المرتبطة بمجال عمل الوحدة المعنية، وتخصص الموظف، مثل تطوير معارفه في مجال التحليل المالي إن كان محللا ماليا مثلا وهكذا.
- الإحتياجات في مجال معرفة مفاهيم وأساسيات ومبادئ التمويل المصرفي، والتخلق بأخلاق معينة، يثبت الواقع المشاهد حاجة الغالبية العظمى من موظفي البنوك الإسلامية لها.
- إحتياجات عامة تتعلق بمهارات الاتصال ومهارات الكتابة (Writing skills) والعلاقات الإنسانية.. ومهارات التقديم والعرض Presentation skills ومهارات تحديد القدرات، ومهارات البحث، ومهارات إستخدام المكتبة...والعمل ضمن الفريق Team Work وإدارة الوقت..

وعملية تحديد الإحتياجات عملية مشتركة، لكنها تعتمد بالأساس على المستفيدين أنفسهم، لأنهم الأقدر على التعبير عن إحتياجاتهم وتطلعاتهم، والأعرف بالمجالات التي تحتاج إلى تحسين، وهذا لا يلغي طبعا أهمية مشاركة رؤسائهم في عملية التحديد، لمعرفتهم بأحوال موظفيهم..

يقول جالبرت جيلي شارحا الإتجاه غير التقليدي للتدريب، إن "الرؤية أو وجهة النظر غير التقليدية، تقرر أن الأعضاء هم الأقدر على تحديد وتقرير الخصائص والاحتياجات الفريدة للمهنة .. وبسب هذا الإدراك فإنهم أكثر قدرة على تحديد العناصر الضرورية، التي تشكل ما يعتقدون أنه يمثل مهنة.

ويحدد د. عبد الرحمن توفيق، ملامح الإحتياجات التدريبية، من خلال أربع خصائص هي:

- مجال التدريب تنظيما أو تخصيصا
- الفوائد المرجو تحقيقها
- طبيعة الفجوة التي يغطيها التدريب
- الإطار الزمني لمردود التدريب

إن عملية تحديد الاحتياجات، تعد عنصرا جوهريا في إنجاح العملية التدريبية في المؤسسة المالية الإسلامية، ولعل كثيرا من المشاكل التي تواجهها هذه المؤسسات في مجال التدريب، يعود إلى عدم إعطاء هذه العملية ما تستحقه من جهد ودراسة.

وقد شبّه الدكتور عبد الرحمن توفيق، عملية تحديد الإحتياجات التدريبية في العديد من المؤسسات العربية، بمن يملك قطعا من الشطرنج، ولا يعرف كيف يلعب بها، أو على أحسن تقدير، يعرف كيف يلعب دون أن تكون لديه لوحة اللعب المقسمة ذات المربعات البيضاء والسوداء اللازمة لتحريك هذه القطع بإتجاه الهدف.

التخطيط

عرف الدكتور عبد الحميد المغربي التخطيط بأنه "التفكير المنظم السابق على عمليات التنفيذ، وذلك لمواجهة المستقبل".

وإنطلاقا من هذا التعريف، توضع خطط علمية للتدريب على مراحل قصيرة، ومتوسطة، وبعيدة المدى، وذلك على ضوء تحديد الإحتياجات بطريقة علمية، حتى أن المؤسسات الضخمة، تخطط لخمس وعشرين سنة قادمة أو أكثر في بعض الأحيان، وتنفق بسخاء على التخطيط ومؤسساته،

ويجب أن تضع هذه الخطط في عين الإعتبار، الإحتياجات التي تم تحديدها في المرحلة السابقة، وحق الموظف في تطوير مهاراته، والخطة الإستراتيجية العامة للمؤسسة، وما تسعى لتحقيقه من أهداف .. على ضوء تقويم شامل لأداء المؤسسة خلال فترة معينة، ولابد من إشراك الجميع في وضع هذه الخطة، بحيث يشعر كل فرد من أبناء المؤسسة، أنه ليس فقط مستفيدا من هذه الخطة، بل أيضا يشعر أنه مسؤول عن تنفيذها، فالتخطيط عموما هو بمثابة الجسر الذي يربط الماضي والحاضر بالمستقبل، وبدون التخطيط لا تضمن البنوك الإسلامية نتائج محددة لأعمالها ويكون التنفيذ عشوائيا، حسب ظروف وحيثيات كل موقف.

توفير الموارد المالية

لا يتحمس بعض المعنيين بإدارات الموازنات في بعض المؤسسات المالية الإسلامية، لتوفير الموارد اللازمة لإعداد وإكمال البرامج التدريبية، بحجة ضغط النفقات، وتظل المسألة، كالعلاقة بين البائع والمشتري، وتستمر المساومات ..

وهذا يوحي بأن بعض المسؤولين في المصارف الإسلامية، لم يستوعبوا أهمية التدريب وضرورته للإرتقاء بالعمل المصرفي الإسلامي، وأنه لا يمكن للمؤسسات المالية الإسلامية أن تنافس بقوة في السوق، إذا لم توفر الموارد اللازمة للصرف على التدريب، كما أن بعض المسؤولين يماطلون في ترشيح الموظفين للدورات التدريبية، وربما لا يوافقون للموظف إلا على دورة واحدة في السنة، بل وأحيانا يعتذرون عن ترشيحه ولو لدورة واحدة، بحجة أن ذلك يؤثر على العمل،..

وهكذا تصبح المسألة مسألة مساومة أو صراع بين التدريب والعمل .. والواقع أنه لا صراع بين الإثنين، فالمسألة مسألة تكامل في إطار خطة شاملة، فتطويرٍ العمل يتطلب التدريب المستمر، وهذا يتطلب توفير الموارد اللازمة، وكل هذا يصب في خدمة الخطة الشاملة لتطوير أداء المؤسسة وتحقيق أهدافها..

فإذا إقتضت مصلحة العمل الإنفاق على التدريب، فيجب توفير ما يلزم، وإذا إقتضت مصلحة العمل تدريب الموظف ولو لفترات طويلة، فيجب تنفيذ ذلك، ولعل الذين لا يتحمسون لتوفير الميزانيات اللازمة لبناء برامج ناجحة للتدريب، إنما يستندون إلى المفهوم الخاطئ، الذي يصنف بموجبه التدريب على أنه إنفاق، وحقيقة الأمر أن الصرف على التدريب يعد إستثمارا وليس إنفاقا، إن خطط للعملية تخطيطا سليما وأديرت بشكل علمي وعملي، بل إن تخفيض ميزانيات التدريب بحجة تخفيض الإنفاق، قد يأتي بنتائج عكسية، حيث يقول الدكتور عبد الرحمن توفيق في تحليله لواقع التنمية البشرية في الوطن العربي خلال الثمانينيات من القرن الماضي ".. وتجدر الإشارة إلى أن ميزانيات التدريب قد تعرضت للتخفيض الحاد، كأحد أساليب الإدارة (لترشيد الإنفاق)، هذا الشعار الذي طالما استخدم للحد من التكاليف الضرورية وغير الضرورية، والذي أحيانا ما استخدم بما انعكس سلبا على الإنتاجية الكلية للمؤسسات التي سارعت لتطبيقه"..

البرامج التدريبية

بعد مراحل تحديد الاحتياجات، وإعداد الخطط، وتوفير الموارد المالية، يتم الإنتقال لمرحلة إعداد برامج مستمرة للتدريب، لتلبية الاحتياجات والاستجابة لأهداف المؤسسة. ويجب أن يتميز البرنامج التدريبي الناجح بالاستمرارية المخطط لها بإتقان، وهذه الاستمرارية، سوف تضمن ألا يصاب المتدربون بالركود، بل تكفل تزايد قدراتهم ونموها المطرد، كما أنها ستزيل التكرار والإعادة .. ويمكن أن تتيح الفرصة لتقويم المتدربين، وتوزيعهم على المجالات المختلفة بعد إعدادهم وتأهيلهم" .

ويجب مراعاة جملة عناصر، لتصميم برامج تدريبية ناجحة، مثل أسلوب التحفيز، والقدرة على معايشة هموم المتدربين، ومراعاة الفروق الفردية، فالمتدربين تجمعهم المؤسسة لكنهم يختلفون من حيث خبراتهم ودرجة ذكائهم ومواهبهم ومستوى تفاعلهم وقدرتهم على التواصل .. كذلك من الضروري الإختيار الجيد للمدربين ومعدي المواد التدريبية، من حيث خبراتهم وقدرتهم على إيصال المعلومة بالشكل الذي يحقق الهدف، بإستخدام أساليب التشويق، كضرب الأمثلة وسرد القصص المعبر، وذكر حوادث محددة وأرقام وإحصائيات ... مما يحفز المشاركين على إبراز ما لديهم من هموم وأفكار ويمكنهم من إستيعاب المادة على الوجه المطلوب.

مرحلة التقويم والمتابعة

بعد تنفيذ البرامج التدريبية، لا بد من عملية تقويم ومتابعة، للحكم على النتائج، وربطها بالأهداف، ومحاولة تقييم ما حصل من تغيير على مستوى أداء الموظف وإنتاجه ومعرفة أوجه القصور والخلل في البرامج التدريبية للإستفادة من ذلك مستقبلا.

خصوصية التدريب في البنوك الإسلامية

القواعد التي مرت معنا لا تستغني عنها أية مؤسسة مهما كانت طبيعة نشاطها، لتطوير أدائها وتحسين إنتاجها .. إلا أن المؤسسات المالية الإسلامية بحاجة للتركيز في العملية التدريبية على موضوعات ترتبط بخصوصية نشاطها.

فكثير من العاملين في البنوك الإسلامية، ليست لديهم فكرة محددة عن مفاهيم أساسية، تشكل جوهر الفروق بين النظامين الإسلامي والتقليدي مثل الربا والغرر ونحو ذلك..

بل إنك قد تجد بعض العاملين في بعض المؤسسات المالية الإسلامية، لايصلّون، فكيف تتوقع ممن لا يصلّي أن يحارب الربا؟

لذلك يتعين على البنوك الإسلامية إعداد برامج تدريبية تركز على المحاور التالية:

- الإلمام بالقواعد العامة للاقتصاد الإسلامي وفقه المعاملات
- الإلمام بالفروق الجوهرية بين النظامين الإسلامي والتقليدي
- الإلمام بأساسيات مقاصد الشريعة
- الاعتناء باللغة العربية وتشجيع العاملين على تطوير وتحسين لغتهم العربية.

وهذه المسألة تعد اليوم إحدى الضرورات، باعتبار انتشار وطغيان اللغات الأجنبية في أقطارنا العربية وخاصة اللغة الإنجليزية، فبقدر ما نحتاج إلى تعلم اللغات الحية والاستفادة منها، فإننا نحتاج أكثر إلى الحفاظ على لغتنا العربية، التي تجسد هويتنا وعنوان حضارتنا.

والصورة التالية التي رسمها أشرف محمود، الخبير في مجال المصارف الإسلامية، توضح إلى أي حد تدني إعتناء الأنشطة التدريبية بالجوانب الشرعية وباللغة العربية، يقول أشرف محمود في مقال له تحت عنوان، "تقويم الموارد البشرية بالبنوك الإسلامية": شهدت أنشطة التدريب بالمصارف الإسلامية في السنوات الأولى لإنشائها، إهتماما متزايدا نحو المعرفة المصرفية والشرعية، ثم أصبحت أجهزة التدريب في العديد من تلك المصارف بعد ذلك تهتم بدراسة الجانب المصرفي دون إعطاء أولوية للجانب الشرعي.

وكشفت دراسة عن عدد من المصارف الإسلامية في الدول العربية، اعتمادها في تدريب كوادر الإدارة العليا على البرامج التدريبية المقدمة من المصارف التقليدية في الداخل والخارج، حتى أقيمت دورات تدريبية لعدد من كوادر بعض المصارف الإسلامية في سويسرا والولايات المتحدة.

وإمتدت تلك الدورات لما يقارب العام، ولم يتضمن برنامجها التدريبي ولو ساعة واحدة عن الجوانب المصرفية الشرعية، وقد تولى العديد من هؤلاء بعد رجوعهم إدارة عدد من المصارف الإسلامية، بل وجدنا عددا من المصارف الإسلامية في الدول العربية لا تعرف اللغة العربية لها سبيلا في معاملاتها، وهذا يمثل خللا لا يمكن قبوله، فإذا كان العمل المصرفي يتطلب الكفاءة في اللغات الأجنبية، فيجب ألا يكون ذلك على حساب إهمال اللغة العربية".

- تدريب العاملين في البنوك الإسلامية على طريقة اكتساب المفاهيم الشرعية التي تجعلهم ينتمون انتماء فكريا وعقديا وخلقيا لمدرسة التمويل الإسلامي التي يمكن أن يعبر عنها بأنها مدرسة محاربة الربا، والربا كما هو معروف من الكبائر وآفاته الإجتماعية والإقتصادية تتضح يوما بعد يوم، وقد سئل الإمام مالك بن انس عن أعظم الذنوب فأجاب بأنه الربا
- التركيز على التدريب على الحوكمة أو الإدارة المؤسسية السليمة Corporate Governance لإرتباطها بمبادئ شرعية أساسية تتمثل في الأمانة والاستقامة والإتقان والبعد عن الغش والتدليس .
- التدريب على إدارة الوقت والتأكيد على أهميته وعلى أن تضييع الوقت مثل تضييع المال بل هو تضييع للمال أو أشد وأن العمل في هذا الوقت أمانة والتزام يجب على المسلم احترامه.

ولعلنا نتعرض بإذن الله إلى بعض هذه الموضوعات، وصلتها بالتدريب مثل مقاصد الشريعة، والحوكمة أو الإدارة السليمة، وإدارة الوقت في مقالات أخرى.

وخلاصة الموضوع أن عملية التدريب يجب أن تنتج القائد أو الموظف أو العامل في المؤسسة المالية الإسلامية الذي يتميز بالهمة العالية من خلال قوته وأمانته وإستقامته، وكما قال جابر بن حيان "من كان دربا كان عالما، ومن لم يكن دربا لم يكن عالما، وحسبك بالدربة في جميع الصنائع"...

متطلبات تأهيل العاملين في المصارف الإسلامية



بكر ريحان

يحرص المصرف الإسلامي على تنمية مهارات العاملين في كل نواحي العمل المصرفي و صقل مواهبهم بالعلم و المعرفة لتحقيق الأهداف التي أنشئ من أجلها، لذلك يجب أن تركز خطة التدريب الأولى في المصرف الإسلامي على محاورعدة تغطي جميع احتياجات الموظفين من التدريب:

- الإلمام بتقنية العمل المصرفي المتخصص
- تنمية المواهب و المهارات القيادية
- تنمية مهارات التعامل مع الحاسب الآلي
- مهارات التسويق و مهارات التعامل مع الجمهور
- المهارات السلوكية
- الثقافة المصرفية
- الثقافة الشرعية

ونعرض فيما يلي التصور السابق على شكل دورات محددة من حيث المستوى وعدد الساعات :

أولاً : الدورات الأساسية :

١. دورة تعريفية بأساسيات العمل المصرفي الإسلامي توجه للموظفين المبتدئين في العمل المصرفي الإسلامي(٦ ساعات)
٢. دورة أولية في العمليات المصرفية المحلية (فتح الحسابات ، العمليات النقدية ، الحوالات الداخلية ، شيكات التحصيل) توجه للموظفين المبتدئين(١٢ ساعة).
٣. دورة عملية تتم في مراكز العمل توجه للموظفين المبتدئين لتدريبهم على العمل في جميع أقسام القاعة المصرفية لمدة شهر كامل لكل مبتدئ ، يقرر بعد ذلك موقع الموظف في العمل.
٤. دورة أولية في العمليات المصرفية الدولية (مبادىء الاعتمادات، مبادىء خطابات الضمان، بوالص التحصيل، الحوالات الخارجية، الصرف الأجنبي)وتوجه للموظفين المبتدئين (١٢ ساعة)
٥. دورة الثقافة المصرفية الإسلامية توجه للموظفين المبتدئين (٦ ساعات) .

ثانياً : الدورات المصرفية :

١. التحليل المالي و تقييم مخاطر الإئتمان : توجه لموظفي إدارات الاستثمار و التمويل و أقسام تمويل الأفراد و تمويل المؤسسات في الفروع (١٢ ساعة)

٢. الاعتمادات المستندية : توجه لموظفي إدارة التمويل الخارجي الدولي في الإدارة العامة (١٢ ساعة).

٣. تحليل القوائم المالية : توجه لموظفي الإدارة المالية و إدارة التدقيق الداخلي بالإدارة العامة (١٢ ساعة).

٤. دورة في الحوالات المصرفية و نظام SWIFT توجه لموظفي الحوالات و العمليات(٩ ساعات).

٥. دورة في العمليات المصرفية (توجه لموظفي خدمة المتعاملين بالفروع (١٢ ساعة).

٦. تمويل الحرفيين و المشروعات الصغيرة: توجه لموظفي تمويل الأفـراد في الإدارة العـامة والفروع (٩ ساعات).

٧. البطاقات المصرفية و الخدمات الالكترونية : توجه لموظفي قسم الخدمات الالكترونية في إدارة العمليات بالإدارة العامة ، و لموظفي العمليات في الفروع. (٩ ساعات)

٨. الضوابط الرقابية للعمليات المصرفية : توجه لموظفي العمليات و السندات (٩ ساعات) .

٩. عمليات السندات (الكمبيالات) : توجه لموظفي إدارة العمليات بالإدارةالعامة ، و لموظفي قسم السندات في (٩ ساعات)

١٠. مكافحة غسل الأموال : توجه لموظفي خدمة المتعاماين في الفروع و موظفي إدارة العمليات بالإدارة العامة (٩ ساعات)

١١. بوالص التحصيل : توجه لموظفي الاعتمادات المستندية وبوالص التحصيل في إدارة العمليات المركزية و قسم خدمة العملاء بالفروع و الإدارة العامة (٩ ساعات)

١٢. خطابات الضمان : توجه لموظفي قسم خطابات الضمان بإدارة العمليات المركزية بالإدارة العامة و قسم خدمة المتعاملين في الفروع (٩ ساعات)

١٣. كشف التزوير والتزييف المصرفي : توجه لموظفي وحدة العمليات في الفروع (٩ ساعات)

١٤. مهارات الاتصال و التعامل مع الجمهور : توجه لموظفي وحدة العمليات ووحدة التمويل والاستثمار في الفروع. (٩ ساعات)

١٥. الضوابط الشرعية لعمليات الاستثمار و التمويل : توجه لموظفي إدارة تمويل الأفراد و تمويل المؤسسات و التدقيق الداخلي و الشرعي بالإدارة العامة و لموظفي وحدة التمويل و الاستثمار في الفروع (٩ ساعات) .

١٦. صيغ التمويل و الاستثمار في المصارف الإسلامية : توجه لموظفي إدارة تمويل الأفراد و تمويل المؤسسات و التدقيق الداخلي و الشرعي بالإدارة العامة و لموظفي وحدة التمويل والاستثمار في الفروع. (١٢ ساعة).

ثالثاً : الدورات المصرفية المتقدمة :

١. إدارة المخاطر المصرفية : توجه للمستويات الإشرافية المتوسطة في إدارات المخاطر و التوافق و التدقيق الداخلي وتمويل الأفراد و تمويل الشركات و الإدارة القانونية و العمليات المركزية و الخزينة و العلاقات المصرفية في الإدارة العامة ووحدة التمويل و الاستثمار و وحدة العمليات في الفروع. (١٢ ساعة)

٢. تحليل الأخطار المصرفية و المخاطر السياسية : توجه للمستويات الإشرافية المتوسطة في كل من إدارات الأبحاث و التدقيق الداخلي و المخاطر و التوافق و العمليات بالإدارة العامة. (٩ساعات)

٣. العلاقات المصرفية الدولية : توجه للمستويات الإشرافية في إدارة العمليات المركزية و إدارة الخزينة و العلاقات المصرفية بالإدارة العامة . (٩ ساعات)

٤. إعداد و تقييم دراسات الجدوى الاقتصادية توجه للمستويات الإشرافية المتوسطة بإدارة تمويل المؤسسات و إدارة تطوير المنتجات. (١٢ ساعة)

٥. التحليل المالي المتقدم : توجه للمستويات الإشرافية المتوسطة بإدارة تمويل المؤسسات و التمويل الاستثماري.

٦. الرقابة المصرفية و الشرعية في المصارف الإسلامية : توجه لموظفي إدارة التدقيق الداخلي و الشرعي. (١٢ ساعة)

٧. إدارة المحافظ الاستثمارية : توجه للمستويات الإشرافية المتوسطة بإدارة الاستثمار و إدارة الرقابة المال (٩ ساعات)

٨. إدارة التوافق و الامتثال : توجه للمستويات الإشرافية المتوسطة في إدارات التوافق و المخاطر ، التدقيق الداخلي و الشرعي ، الإدارة القانونية ، خدمة العملاء . (٩ ساعات)



٩. متطلبات لجنة بازل ٢ : توجه للمستويات الإشرافية المتوسطة في إدارة الرقابة المالية ، إدارة التوافق و المخاطر ، إدارة التدقيق الداخلي . (٩ساعات)

١٠. المعايير المحاسبية الدولية و المعايير المحاسبية الإسلامية : توجه للمستويات الإشرافية المتوسطة في إدارات الرقابة المالية ، التدقيق الداخلي و الشرعي ، تمويل الأفراد تمويل الشركات.

١١. الجوانب القانونية للعمل المصرفي. توجه لموظفي الإدارة القانونية و إدارة المخاطر و التوافق و المتابعة و الرقابة على الائتمان و خدمة المتعاملين و التمويل و الاستثمار في الإدارة العامة و الفروع.(٩ ساعات)

رابعاً : الدروات السلوكية و الإدارية و الثقافية :

١. السلوك الوظيفي في المنهج الإسلامي : توجه لجميع موظفي البنك من المستويات الاشرافية فما دون. (٩ ساعات)

٢. مهارات الاتصال و التعامل مع الجمهور : توجه لموظفي خدمة العملاء و تمويل الأفراد (٩ ساعات)

٣. المدير الفعال : توجه للمستويات الإشرافية المتوسطة في جميع الإدارات و الفروع (١٢ ساعة)

٤. الشبهات التي تدور حول العمل المصرفي الإسلامي و الرد عليها و توجه لجميع موظفي البنك من المستويات الإشرافية المتوسطة فما دون. (٩ ساعات)

خامساً : دورات الحاسب الآلي :

١. ١.التطبيقات المصرفية للحاسب الآلي : توجه لجميع مستخدمي الحاسب في الإدارة و الفروع (٩ ساعات)

٢. قواعد و أمن الشبكات: توجه لموظفي IT المختصين .

٣. دورة SY BASE – DATA BASE توجه لموظفي IT المختصين.

٤. دورة للتدرب على برنامج IMAL و توجه لمستخدمي الحاسب الالي.

٥. دورة للتدرب على برنامج MASTER CARD & VISA توجه لمستخدمي الأنظمة.

٦. دورة للتدرب على تركيب و صيانة التجهيزات المصرفية لموظفي IT المختصين.

٧. صيانة الصّراف الآلي: توجه لموظفي IT المختصين .

سادساً : تهيئة القيادات

أولاً : تهيئة قيادات الصف الثاني

١. تحليل المخاطر المصرفية و مخاطر البلدان. (١٢ ساعة)
٢. إدارة الوقت (٩ ساعات)
٣. الأصول العامة للاقتصاد الإسلامي . (٩ ساعات)
٤. إدارة المخاطر و مراقبة التوافق (٩ ساعات)
٥. تخطيط المسار الوظيفي و تقييم أداء العاملين (٩ ساعات)
٦. أصول التنظيم في المصارف الإسلامية . (٩ ساعات)
٧. إدارة الجودة الشاملة . (٦ ساعات)
٨. تقييم أداء الفروع . (١٢ ساعة)
٩. اتخاذ القرارات . (٩ ساعات)

المجموع: ٨٤ ساعة

ثانياً : تهيئة قيادات الصف الأول

١. المنهج الإسلامي في القيادة و إدارة التغيير .(٩ ساعات)
٢. إدارة الأزمات . (١٢ ساعة)
٣. أصول الحوكمة الرشيدة . (٩ ساعات)
٤. التخطيط الاستراتيجي و إدارة المستقبل . (٩ ساعات)
٥. نموذج الإدارة اليابانية . (١٢ ساعة)
٦. إدارة المستقبل . (٩ ساعات)
٧. التدريب الإبداعي . (٩ ساعات)
٨. إدارة المعرفة . (٩ ساعات)
٩. تطوير الأداء الإداري. (٩ ساعات)

المجموع: ٨٧ ساعة

حوار مع الدكتور عبد الباري مشعل :
الكوادر البشرية في البنوك الإسلامية غير مؤهلة تأهيلا كافيا


د. عبد الباري مشعل

مع تزايد الاهتمام بالاقتصاد الإسلامي والاتجاه لتأسيس فروع للمعاملات الإسلامية في البنوك العالمية بعد الهزة الكبيرة التي واجهت الصناعة المالية في العالم، يبقى من المهم الالتفات إلى تجويد الصناعة الإسلامية، ولا سيما أنها اليوم باتت في الواجهة، وهذا ما دعا كثيرا من المتخصصين إلى الدعوة إلى ضرورة الاهتمام بالبرامج التدريبية والدورات التأهيلية للكوادر العاملة بهذه الصناعة بهدف تنمية قدراتهم في هذا المجال والإلمام بالمستجدات في الصناعة المصرفية عالميا ومحليا.

يؤكد الدكتور عبد الباري مشعل الخبير في مجمع الفقه الإسلامي الدولي والهيئة الشرعية للرقابة والتصنيف، الذي قمنا بمحاورته، ما ذهب إليه كثير من المتخصصين ويضيف في هذا الخصوص الكثير المفيد، الذي يمكن التعرف عليه من خلال هذا الحوار.

هل يمكننا الاتفاق على أن غياب التدريب يعد من أكبر المشكلات التي تواجه الصناعة المالية الإسلامية اليوم؟

من المؤكد أن ذلك صحيح لكن يجب من البدء القول إن هذا الغياب يطول أطرافا عدة بعضها يتصل بالعنصر البشري وبعضها الآخر يتصل باهتمام المصارف والمراكز التدريبية، فعلى مستوى الموارد البشرية الموجود ة داخل المصارف فهناك اعتراف عام بأن هذه الكوادر البشرية لم تتأهل التأهيل الكافي لتعبر عن أهداف البنك الإسلامي، وهذا يتمثل في عدد من القيم والمبادئ التي تتصل بعملية التسويق أمام العملاء بشكل جيد رغم وجود قدر من التأهيل نقول إن هذا القدر ليس كافيا، وأصبح هناك انطباع لدى الجمهور أنه عندما يدخلون البنك الإسلامي أن يجدون العميل الموظف وهو مقضب الوجه وغير عالم بالفرق بين المرابحة والقرض الربوي وغيره من المعاملات الإسلامية، ولا يعطي العميل أي انطباع بأنه دخل بنكا إسلاميا وأمامه شخص مثقف يفهم المصرفية الإسلامية وأن لها خصوصيتها وأنها أحد أبعاد الاقتصاد الإسلامي الذي هو تطبيق الإسلام في مجال المال، وأيضا أنه يجب عليه أن يكون سفيرا وممثلا صالحا لخدمة دينه قبل أن تكون خدمة لكونه موظفا في هذا البنك. فهذه المحصلة تدل على أن مستوى ما يبذل من جهد لإعادة تأهيل هؤلاء ضعيف ولم يكن بالقدر الكافي.

هل يمكن أن نفهم من حديثكم أن نقص التدريب قلل من انتشار المصرفية الإسلامية، على الرغم من أن ذلك شيء نسبي؟

لا، المصرفية الإسلامية انتشرت رغم هذا العائق، لاحظ أنه رغم هذا انتشرت، ولعل السبب هو وجود الحافز الربحي الذي دفع الربويين وغير المسلمين إلى تلقفها وتشويه صورتها، وهذا ما يبدو واضحا من استقطاب رؤساء المجالس والمديرين العامين والتنفيذيين من التقليديين الذين لا يملكون الخبرات الإسلامية الكافية للموظفين الذين عملوا في بنوك إسلامية ولم يؤهلوهم تأهيلا كافيا، ولذلك أصبحت البنوك الإسلامية في كثير من التطبيقات تعطي انطباعات سلبية لمن يتعامل معها وتعطي انطباعات سلبية لمن يتتبع خطواتها على أساس أنها نوع من التجارة أو الاستغلال بالدين، ولا شك أنه تولد بسبب عدم وجود التأهيل الكافي أو عدم اشتراط حد أدنى من التأهيل الذي يجب أن يكون عليه العاملون في المصرف الإسلامي،

وهذا يقودنا إلى نقطة ثانية وهي: ماذا يقول أصحاب البنوك الإسلامية عن التدريب وماذا يمثل لهم؟ الحقيقة أقول إن هناك ثلاثة عناصر للبنوك الإسلامية – وهذه مقولة دائما أقولها – هذه العناصر تحدد استراتيجية الالتزام الشرعي منها وجود الهيئة الشرعية يحدد هويتها فلا يمكن لبنك إسلامي أن يكون إسلاميا من دون الهيئة ووجود التدقيق الشرعي يحدد مصداقيته بمعنى أنه لا يستغل الدين بل يقوم بواجباته فيطبق ولذلك أقام فريقا للمتابعة اللاحقة والتأكد من تطبيق الأعمال وفق قرارات الهيئة، والأمر الثالث مدى صرف هذه الجهات على التدريب يحدد استراتيجيتهم ووجهتهم طويلة الأجل وقصيرة الأجل فيما يتعلق بدخولهم هذه الصناعة، فإذا كانوا يصرفون الأموال الباهظة لإعادة التأهيل وخلق الموارد البشرية المتخصصة وإعادة تشكيل هذه الموارد بما يجعلها قادرة على تطوير صناعة البنوك الإسلامية فنقول إن هؤلاء دخلوا هذه الصناعة عن إيمان وعقيدة ونظروا إلى البعد الاستراتيجي ببقائهم في هذه الصناعة فصرفوا في تأهيل الناس ولكن إذا كان صرفهم على التأهيل والتدريب قليلا فهذا ينظر إلى المدى القصير ويقول هذه فرصة للاسترباح فلما تقل الأرباح ننتقل إلى غيرها ولا داعي لأن نصرف الأموال في التأهيل والتدريب إلى آخره، ومع الأسف الشديد هذا بعد ثان يعكس لنا ضعف التأهيل في البنوك الإسلامية، وهو رؤية القائمين على كثير من البنوك الإسلامية أنهم لا يمتلكون توجها استراتيجيا عن إيمان عميق بالفكرة بل هو دافع تجاري وربحي قصير الأجل، وهذا بعد خطير جدا.

الأمر الثالث وقد عدنا على الأول إذا كان هؤلاء لا يؤمنون بالفكرة فهم غير معنيين بتحديد احتياجاتهم .

هذا النقطة من المؤكد أنها تقودنا إلى البعد الثالث في العملية كما قمت بتقسيمها وهو الجهات التدريبية الخارجية التي تقدم التدريب هل ترى أنها أيضاً بعيدة عن هذا الواقع؟

بالطبع لا بد لنا من معرفة هذه الجهات ومدى كفاءتها ومدى معرفتها باحتياجات البنوك الإسلامية، وكذلك مدى امتلاكها المدربين المؤهلين القادرين على تدريب الناس على الأشياء التي يحتاجون إليها وليس على الأشياء النظرية، مع الأسف إذا نظرنا إلى هذه العناصر فإننا نجد أن هناك ندرة في مراكز التدريب المتخصصة وندرة في المدربين المؤهلين القادرين على فهم التطبيق وتدريب الناس على التطبيق، كما هناك ندرة في المواد العلمية الجيدة التي يمكن أن تعد مادة تدريبية ملائمة للاستخدام في البرامج التدريبية ماذا ينتج لنا هذا الأمر وما يترتب عليه هو انحصار كثير من الجهود التدريبية في الأبعاد النظرية، كما هو الحال في المؤتمرات والندوات يتكلمون في المفاهيم والفروق ويحلقون عاليا في مدح البنوك الإسلامية وأنها إسلامية وإلى آخره دون أن يغوصوا في آليات وفنيات عملها أو كيفية تطبيق هذه الأدوات.

ومراكز التدريب القائمة مع الأسف لضعف موادها التدريبية وكفاءتها في اكتشاف الاحتياجات الحقيقية لدى البنوك وثالثا لعدم امتلاكها المدربين المؤهلين آل الأمر فيها إلى إقامة الدورات والبرامج التدريبية القائمة على المفاهيم والأشياء النظرية واستخدام كتابات ومؤلفات قديمة وأيضا الاستعانة بمدربين عفا عليهم الزمن من حيث معلوماتهم ومدى صلتهم بالتطبيق ومدى صلتهم بالتطور الذي آلت إليه الصناعة على مستوى المؤسسات الداعمة، وكذلك المدي الذي وصل إليه الاجتهاد في مسألة ما، هذه الأمور تحتاج إلى متابعة وتحتاج إلى شخص من الداخل مواكب لهذا التطور حتى يفيد المتدربين. لا شك أن هناك عقبة أساسية تحول بين امتلاك هذا النوع من المدربين المؤهلين المتصلين بالتطبيق، هذه العقبة تتمثل في أنه عندما يكون الشخص على رأس عمله مؤهلا عارفا بالتطبيق لا يستطيع أن يقدم خدماته لجهة أخرى، وبالتالي ينتظر إلى أن يخرج إلى التقاعد وتتقادم معلوماته ثم يؤتى به ليكون مدربا فيحدثهم عن خبرته التي مضى عليها أكثر من عشرة أعوام وفي بعض الأحيان ٢٠ سنة وفي بعض الأحيان ٤٠ سنة فقط لأنه شارك في تجربة ما ونجحت هذه التجربة لكن هذا لا يكفي.

المصدر: جريدة "الاقتصادية" السعودية

دليل إعداد حقيبة المادة التدريبية



مركز التميز للمنظمات غير الحكومية

تمهيد:

تهدف مرحلة إعداد الحقائب التدريبية إلى وضع خطة تنفيذية لعملية التدريب الفعلي، وذلك عن طريق إعداد المادة العلمية والخطوات الإجرائية اللازمة للتنفيذ، ويتم إعداد الحقائب التدريبية على أساس الأهداف التدريبية والمعارف والمهارات وطرق التدريب ووسائله التي تم اتخاذ قرارات بشانها في مرحلة التصميم وذلك لضمان تخطيط وتنفيذ التدريب على اساس معايير علمية وفنية سليمة. وتمثل الحقيبة التدريبية للبرنامج المنتج النهائي لمراحل ما قبل التدريب وتستخدم لتحقيق الأغراض الأساسية التالية :

- توضيح محتويات البرنامج وأهدافه وشروطه ومدته والوظائف المستهدفة.
- توضيح الوحدات التدريبية لكل مادة وزمنها وأهدافها وموضوعاتها.
- توضيح الأدوار المشاركة في التدريب (المدرب و المتدرب).
- تستخدم كمرشد عام لإدارة الجلسات التدريبية .
- توفر المادة العلمية الأساسية والادوات الضرورية للتطبيق العملي .
- توفر أدوات قياس اكتساب المهارات والمعارف.

الهدف من الدليل:

يهدف هذا الدليل المختصر الى توضيح المعايير الفنية والشكلية لإعداد حقائب مواد البرامج التدريبية وذلك للاسترشاد بها عند إعداد الحقائب واستخدامها كأساس للمراجعة الفنية كما يهدف الدليل إلى مساعدة معد الحقيبة على ترتيب محتوياتها بطريقة تضمن التسلسل المنطقي للوحدات التدريبية وموضوعاتها، كما تتضمن التوحيد الشكلي لحقائب البرامج التدريبية مع توفير المرونة اللازمة خلال مراحل إعداد الحقيبة واستخدامها وتطويرها، ويحتوي هذا الدليل على جزءين رئيسين يستخدم الأول من قبل المدرب والمتدرب ويركز على متحويات الحقيبة التدريبية أما الجزء الثاني فيوضح طريقة إعداد دليل تنفيذ الحقيبة لاستخدامه من قبل المدرب فقط.

أولاً: حقيبة المادة التدريبية

يتم إعداد حقيبة تدريب واحدة لكل مادة تدريبية بحيث يمكن استخدامها من قبل المدرب والمتدرب، وتتكون حقيبة المادة من خمسة أقسام رئيسة يتكون كل منها من الآتي:

القسم الاول (مفتاح الحقيبة):

يحتوي هذا القسم على العناصر المتعلقة بالتوثيق والمحتويات كما يعطي صورة عامة وشاملة عن البرنامج بجميع عناصره، ويتكون هذا الجزء من العناصر التالية :

- نموذج غلاف حقيبة المادة والذي يشتمل على اسم المادة التدريبية والبرنامج والقطاع واسم معد الحقيبة والمراجع العلمية ومن قام بعملية تطوير الحقيبة .
- فهرس المحتويات الرئيسة.
- صورة من دليل البرنامج المعتمد.

القسم الثاني (خطة المادة):

يقدم هذا القسم المادة التدريبية مقسمة الى أجزاء مساوية لعدد وحداتها ويفصل كل وحدة عن التي تليها ورقة تحمل اسم الوحدة التالية. ويتكون محتوى جزء الوحدة التدريبية من العناصر التالية :

- نموذج الوحدة التدريبية والذي يشتمل على اسم الوحدة التدريبية وعدد ساعاتها وهدفها السلوكي وموضوعاتها
- الجلسات التدريبية، تعكس الجلسات التدريبية لكل وحدة الأنشطة التدريبية اللازمة لتحقيق أهداف الجلسة ضمن اطار زمني محدد يستغرق ٥٠ او ١٠٠ دقيقة. تشمل الجلسة التدريبية على التالي:
  - رقم الجلسة.
  - الوقت الذي تستغرقه الجلسة التدريبية.
  - أهداف الجلسة التدريبية
  - موضوعات الجلسة التدريبية
  - النشاطات التدريبية الاساسية للجلسة (يتم هنا ذكر النشاطات الرئيسة التي يتوقعها المتدرب، أما تفاصيل اجراءات التنفيذ فيتم وضعها في دليل تنفيذ الحقيبة التدريبية).

القسم الثالث (المادة العلمية والتطبيقات):

ويحتوي هذا الجزء على العناصر التالية:

- مادة علمية في شكل تعريفات مختصرة للمصطلحات المرتبطة
- بموضوعات الوحدة التدريبية أو تحديد للمراحل والخطوات التي يتطلب تنفيذ التطبيقات الإلمام بها .
- التطبيقات التدريبية والادوات الضرورية لتنفيذها.



القسم الرابع(التقييم) :

في هذاالجزء يمكن ارفاق نسخة من أدوات قياس اكتساب المهارات والمعارف لاستخدام المتدرب أو الاكتفاء بذكر نوع التقييم ودرجاته لكل وحدة تدريبية، أما التقييمات التي يفضل المدرب الاحتفاظ بها حتى وقت التقييم فترفق بدليل التنفيذ ويراعى اهمية ارتباط التقييمات باهداف الوحدة التدريبية. كما يراعى توزيع درجات التقييم حسب وزن الوحدة التدريبية بحيث يكون مجموع التقييمات لجميع الوحدات معادل للدرجة الكلية للمادة التدريبية والتي تعادل ١٠٠ درجة.

القسم الخامس (المراجع) :

يحتوي هذا الجزء على قائمة بالقراءات الخارجية المتعلقة بالوحدة التدريبية والمراجع الاساسية المستخدمة وارقام تصنيفها والناشر وتاريخ النشر وارقام الصفحات التي تتعلق بالموضوع وذلك لاغراض التوثيق العلمي ومساعدة المتدرب على الرجوع الى المصادر الرئيسة للمادة العلمية.

تسلسل محتويات حقيبة المادة التدريبية:

مفتاح الحقيبة	**نموذج غلاف الحقيبة**
	فهرس المحتويات الرئسية
	صور من الدليل المعتمد
خطة المادة	الوحدة التدريبية (رقم واحد) . اسم الوحدة (ساعتها) . الهدف السلوكي . موضوعتها
	الجلسة التدريبية (زمن الجلسة) . اهداف الجلسة . موضوعات الجلسة . النشاطات التدريبية الاساسية (نوع النشاط)
المادة العملية والتطبيقات	**المادة العلمية** . التعريفات . مراحل وخطوات
	التطبيقات . التطبيق . الادوات والنماذج الضرورية للتطبيق (متطلبات التنفيذ)
التقييم	ادوات قياس اكتساب المهارات والمعارف (اختياري)
	نوع التقييم
المراجع	المراجع الأساسية
	القراءات الخارجية

ثانيا : دليل تنفيذ الحقيبة التدريبية

يقوم مصمم البرنامج باعداد دليل تنفيذ الحقيبة التدريبية أثناء إعداد الحقيبة، ويرفق دليل التنفيذ هذا بالحقيبة ويسير في نفس الخط الاجرائي للمراجعة العلمية والفنية والشكلية ويفصل هذا الدليل بعد اخراجه النهائي ليكون جاهزا لاستخدام عضو هيئة التدريب عند تنفيذ المادة التدريبية.

ويهدف هذا الدليل الى توضيح دور المدرب في العملية التدريبية عن طريق توضيح الأنشطة التدريبية واجراءات تنفيذها وادارتها ضمن اطار زمني محدد. كما يوفر الدليل للمنفذ الوسائل التدريبية المساعدة وأدوات قياس اكتساب المعارف والمهارات (التقييمات).

محتويات تنفيذ الحقيبة التدريبية :

روعي في تصميم دليل تنفيذ الحقيبة التدريبية عدم تكرار العناصر التي تحتويها الحقيبة، ويتكون محتوى دليل تنفيذ الحقيبة التدريبية العنماصر التالية :

- الغلاف ويحتوي على اسم المادة واسم البرنامج واسم القطاع واسم معد الدليل وتاريخ الاعداد
- اسم الوحدة التدريبية كما ورد في الحقيبة.
- رقم الوحدة التدريبة كما ورد في الحقيبة.
- زمن الوحدة التدريبية كما ورد في الحقيبة.
- رقم الجلسة التدريبية كما ورد في الحقيبة.
- زمن الجلسة التدريبية كما ورد في الحقيبة.
- وصف للانشطة التدريبية لكل جلسة.
- وصف لاجراءات تنفيذ مختلف انشطة الجلسة التدريبية.
- تحديد الوسائل التدريبية المساعدة التي سوف تستخدم في كل جلسة تدريبية.

مرفقات دليل تنفيذ المادة التدريبية :

يرفق بدليل تنفيذ المادة التدريبية كافة الوسائل المساعدة كالشرائح وأسماء الأفلام وأرقام تصنيفها في مكتبة تقنيات التدريب. كما يرفق بالدليل ادوات قياس اكتساب المعارف والمهارات (التقييمات) والحلول النموذجية لها والدرجات المخصصة لكل تقييم.

ويستخدم النموذج التالي لتعبئة هذه المحتويات..

تسلسل محتويات دليل التنفيذ

غلاف الدليل	. اسم الدليل . اسم البرنامج . اسم القطاع . اسم معد الدليل . تاريخ اعداد الدليل
نموذج دليل تنفيذ الحقيبة	. اسم الوحدة . رقم الوحدة . زمن الوحدة . رقم الجلسة . زمن الجلسة . الأنشطة التدريبية . إجرات تنفيذ الأنشطة

نموذج المراجعة العلمية لحقيبة المادة التدريبية

اسم المادة:.............................. اسم البرنامج:..............................

معايير المراجعة	نتيجة المراجعة	الملاحظات
هل ترك اجزاء مهمة من المادة العلمية ؟	☐ نعم ☐ لا	
هل تم التركيز او الاسهاب في موضوعات لاتستحق المعالجة التفصيلية.	☐ نعم ☐ لا	
هل يوجد ازدواجية او تداخل غير ضروري بين اجزاء المادة التي سيتم تقديمها؟.	☐ نعم ☐ لا	
هل اخذ في الأعتبارالتسلسل المنطقي للموضوعات ؟	☐ نعم ☐ لا	
هل تم التأكد من صحة المعلومات ودقتها؟	☐ نعم ☐ لا	
هل تم التاكد من واقعية المحتوى ومناسبته للبيئة ؟	☐ نعم ☐ لا	
هل محتوى الحقيبة يحقق اهداف البرنامج ؟	☐ نعم ☐ لا	
هل تم توثيق المواد العلمية؟	☐ نعم ☐ لا	
هل اخذت المادة العلمية من مراجع ملائمة وحديثة؟	☐ نعم ☐ لا	
هل تم وضع التطبيقات المناسبة لموضوعات كل جلسة تدريبية وبنسبة تطغى على المعارف؟	☐ نعم ☐ لا	
هل توجد التقييمات المناسبة لموضوعات كل جلسة تدريبية؟	☐ نعم ☐ لا	
هل المعارف مختصرة ومحددة بالتعريفات والخطوات الضرورية لاكساب المهارات؟	☐ نعم ☐ لا	

فريق المراجعة

الاسم :............................... التاريخ:.................... التوقيع:....................

الاسم :............................... التاريخ:.................... التوقيع:....................

- يكلف بالمراجعة العلمية الاكثر خبرة في موضوع البرنامج قدر الامكان.
- تعاد الملاحظات الى معد الحقيبة للاخذ بها.
- يمكن استخدام اوراق اضافية للملاحظات التفصيلية.

دليل تنفيذ الحقيبة التدريبية

اسم الوحدة:............... رقم الوحدة:.................... ساعتها:................

رقم الجلسة	الزمن بالدقائق	الأنشطة التدريبية	اجراءات تنفيذ النشاط	الوسائل المساعدة

يراعى أن تكون نسبة المهارات اعلى من نسبة المعارف

اجراءات تطوير حقيبة المادة التدريبية :

هناك نوعان من التطوير، تطوير وسائل التنفيذ (جزئي) ويشمل المادة العلمية والتطبيقات والوسائل والتقييمات، ويتم ذلك التطوير دون الرجوع الى ادارة تصميم وتطوير البرامج بحيث يتم التطوير تحت اشراف القطاع وفي هذه الحالة يتم مراجعة المواد المضافة واقرار مناسبتها للحقيبة ومن ثم ارسالها الي القسم المختص في مركز الطباعة والنشر.

والنوع الآخر تطوير أساسي (كلي) ويشمل المكونات الأساسية للبرنامج كتعديل في عدد الساعات المخصصة للمادة في الدليل المعتمد للبرنامج او الوحدات التدريبية او الزمن المخصص لكل وحدة او الموضوعات وفي هذه الحالة يتم اتباع اجراءات تطوير البرنامج التدريبي اولا.

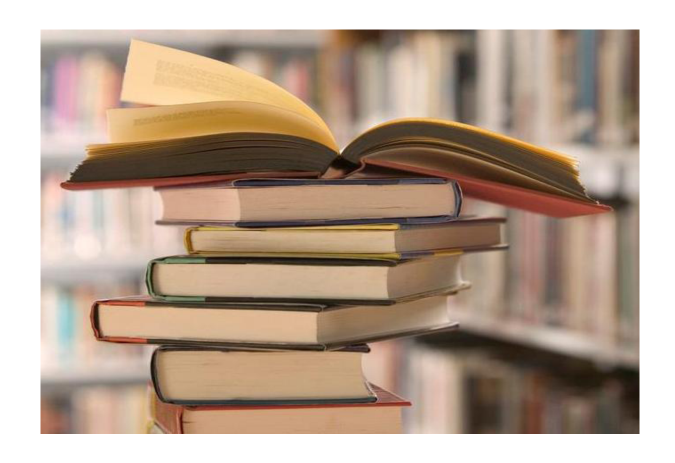
ويتم تطوير الحقيبة على اساس ما تم تعديله في البرنامج

حقيبة المادة التدريبية	تطوير أساسي (كلي)	<<	الموضوعات				
		<<	زمن الوحدة				
		<<	الوحدات	<<	تطوير البرامج	<<	تطوير الحقيبة
		<<	المادة				
	تطوير وسائل التنفيذ (جزئي)	<<	وسائل التدريب				
		<<	التقييمات				
		<<	التطبيقات	<<	القطاع والإدارة	<<	تطوير الحقيبة
		<<	المادة العلمية				

د. عبد اللطيف صالح عبد اللطيف،
د. صالح محمد الغامدي،
د. سعيد عبد الله القرني.

معايير تقييم الحقيبة التدريبية

تشكل الحقيبة التدريبية أحد أضلاع مثلث التدريب المهمة التي لا يمكن أن يحقق التدريب أهدافه بدونها. ولهذا فمن المهم أن تكون الحقيبة التدريبية المستخدمة مستوفية لعدد من المعايير التي يفرضها الواقع التدريبي والتي سيتم بيانها في هذا الجزء من هذه الورقة. ويمكن تصنيف المعايير بين ما هو متعلق بالمحتوى وما هو متعلق بالشكل والإخراج ومكمل لجودة الحقيبة التدريبية. وهناك الكثير من المعايير التي يمكن استخدامها في تقييم الحقيبة التدريبية في مجال الإدارة، إلا أننا هنا سنقتصر على أهم هذه المعايير وأشملها بما يمكن أن يحقق لنا مصداقية عالية بهامش خطأ لا يتجاوز ٥٪. ولأجل هذا التقييم فإنه يمكن الاعتماد على معيار رباعي، أي من ١ كأقل قيمة إلى ٤ كأعلى قيمة، و يتشكل هذا التقييم من المستويات التالية: (ممتاز، جيد جداً، جيد، ضعيف). ومن المعايير المستخدمة في تقييم الحقيبة التدريبية بالجمعية السعودية للإدارة ما يلي:



١. الأهداف العامه للحقيبة التدريبية

يتناول هذا المعيار وجود أهداف عامة ومحددة في الخطة التدريبية تبين ما تسعى الحقيبة التدريبية إلى تحقيقه، وما هو المتوقع تعلمه من هذه الحقيبة في نهاية المطاف كوحدة واحدة.

٢. الأهداف الفرعية لموضوعات الحقيبة التدريبية

حيث أن الهدف العام يعطي صورة شمولية عما تسعى الحقيبة إلى تحقيقه، فإن الأهداف الفرعية تعطي صورة تفصيلية أكثر مما تهدف اليه هذه الحقيبة في ضوء المواضيع التي تتعرض لها.

٣. قائمة محتويات الحقيبة

تمثل قائمة المحتويات إحدى عناصر الحقيبة التدريبية الجيدة نظراً لما تقدمه للمتدرب من نظرة شمولية لعناصر الحقيبة، وتمهيداً لما سيتم التطرق له في البرنامج التدريبي. ولهذا فقد تم أخذ قائمة المحتويات كأحد عناصر تقييم الحقيبة التي يتم النظر إليها أثناء عملية التقييم.

٤. وجود جدول للتوزيع الزمني لموضوعات الحقيبة

لكي تكتمل متطلبات الحقيبة التدريبية التمهيدية فإنه لا بد من وجود جدول زمني يتم فيه توزيع مواضيع الحقيبة في ضوء الجدول الزمني المتاح، وأن يكون ذلك موضوعاً بشكل منطقي مفهومه للجميع. ولأهمية هذا العنصر فقد تم وضعه ضمن معايير التقييم المعتمدة للجمعية السعودية للإدارة.

٥. تقسيم الموضوعات بشكل علمي مناسب

تشتمل الحقائب التدريبية على العديد من الموضوعات الفرعية، ولذلك فمن المهم أن يتم توزيعها وتقسيمها بشكل علمي مناسب، وهذا ما يجب أن تعكسه الحقيبة التدريبية في مختلف جوانبها. ومن هذا المنطلق تم أعتبار هذا العنصر أحد متغيرات تقييم الحقيبة التدريبية.

٦. وضوح الموضوع

تتداخل كثير من مواضيع التدريب وخاصة في حقل الإدارة نظراً لترابطها، ولذلك فان من ضمن معايير تقييم الحقيبة موضوع وضوح الموضوع الذي تطرحه الحقيبة وعدم التباسه مع غيره من المواضيع، أو تداخله بشكل غير دقيق مع موضوعات أخرى لا يمكن إيجاد رابط بينها. وقد اعتبر هذا المعيار هو أحد معايير تقييم الحقيبة التدريبية.

٧. تكامل الموضوع علميا (شمولية العرض)

يعتبر تكامل الموضوع من جميع جوانبه هو أحد المعايير التي يجب أخذها في الاعتبار لتقييم الحقيبة التدريبية، حيث أن إهمال أحد جوانب الموضوع يمثل نقصا لا يكتمل الموضوع إلا بإكماله، ولذلك فمن المهم جداً ألا يترك أي جانب من جوانب الموضوع دون التطرق له، مما قد يشكل نقصاً يخل بشمولية الطرح في الحقيبة التدريبية. وعلى هذا الأساس فإنه لا بد أن يؤخذ بالاعتبار شمولية العرض للفكرة والموضوع في الحقيبة.

٨. اكتمال الدعم العلمي النظري للموضوع

لكل موضوع خلفية نظرية لا بد أن تطرح ضمن الحقيبة التدريبية، ولذا فإنه يبرز من معايير التقييم للحقيبة التدريبية اكتمالها النظري، ووجود دعم علمي من النظريات للطروحات التي تتبناها الحقيبة لذلك للربط بين الجانب الفكري للموضوع والجانب العملي، فكما نؤكد على أن تكون الحقيبة مهتمة بالجانب التطبيقي العملي لا بد أن نهتم أيضاً بالجانب النظري وتكامله. ولذا اعتبر من المعايير المهمة لتقييم الحقيبة التدريبية.

٩. توزيع الموضوع بشكل مناسب على الوقت المتاح

عادة ما تكون الحقيبة موزعة بين عدد من الموضوعات الفرعية، ولذا فإنه من المهم أن تكون هذه الموضوعات موزعة بشكل مناسب على حسب الوقت المتاح، أو الوقت الذي تقترحه الحقيبة التدريبية لتنفيذها. ومن هنا اعتبر توزيع الموضوعات بشكل مناسب حسب الوقت من المعايير المهمة التي يجب أخذها في الاعتبار عند تقييم الحقيبة التدريبية.

١٠. عرض الافكار بوضوح

لا يكفي فقط تجميع الافكار أو الموضوعات الفرعية التي تحتوي عليها الحقيبة التدريبية إنما من المهم أيضاً أن يكون عرضها قد تم بشكل مناسب وواضح، بحيث لا يكون بينها تداخل يخل باستقلالية الافكار المطروحة ووضوحها للمتدرب بالشكل الذي يسهل له فهمها واستيعابها. ولهذه الاسباب اعتبر عرض الافكار بوضوح هو أحد أهم المعايير المستخدمة في تقييم الحقيبة التدريبية.

١١. توفر إرشادات كافية للمدرب

في العادة يكون هناك حقيبة تدريبية خاصة بالمدرب واخرى خاصة بالمتدرب، ولذلك فإن حقيبة المدرب يجب أن تكون مكتملة بحيث يتوفر فيها إرشادات كافية ووافية وشاملة للمدرب لا تترك مجالاً كبيراً للاجتهاد الخاطيء وإن كان هناك بعض الأمور البديهية التي تمثل نقاط مهمة في مسيرة البرنامج التدريبي والتي يجب أن يلفت نظر المدرب إليها.

١٢. توفر إرشادات كافيه للمتدرب

كما هي الحال بالنسبة للمدرب فأن المتدرب يجب أن يحظى باهتمام معد الحقيبة التدريبة حيث يجب عليه أن يقوم بتزويده بإرشادات كافية حول إعداد التمارين والحالات وكذلك ما يلزم لتحقيق استفادة اكبر من البرنامج التدريبي ومادته العلمية. وقد اعتبر هذا العنصر أحد معايير التقييم المهمة التي يجب أخذها في الحسبان عند تقييم الحقيبة التدريبية.

١٣. حداثة الطرح والاستشهاد

يجب أن يكون طرح كوضوع الحقيبة التدريبية حديثاً ، ومعتمداً على مراجع حديثة لا أن يكون قديماً في طرحه ومراجعه وبالتالي يكون كالوجبة البائته التي قد تضر أكثر مما تنفع، كما ان الاستشهاد وهو جانب علمي مهم آخر في الحقيبة التدريبية يجب ان يكون حديثاً قدر الامكان لا أن يعتمد معد الحقيبة على أدلة وشواهد قديمة لا يمكن أن تنطبق على واقعنا المعاصر. إن أهمية هذا الجانب في الحقيبة التدريبية قد جعلنا نأخذها كمعيار مهم في تقييم الحقيبة التدريبية.

١٤. طرح أمثلة عملية

يعتبر طرح الأسئلة أحد أهم الوسائل التي تستخدم في الحقيبة التدريبية للتأكد من استيعاب المادة العلمية التي تم تقديمها، أو تمهيداً للدخول إلى موضوع جديد. ولذلك فإن طرح الحقيبة للأسئلة في بداية الموضوع أو نهايته يعتبر من أهم المعايير التي يمكن تقييم الحقيبة التدريبية على أساسها من حيث وجودها في الوقت المناسب وبالشكل المناسب بالمكان المناسب.

١٥. وجود حالات دراسية

إن الحالات الدراسية تمثل أحد أهم جوانب التطبيق في التدريب الإداري، ولذلك فأن اي حقيبة تدريبية لا بد أن تحتوي على عدد مناسب من الحالات الدراسية المناسبة لكل موضوع يتم مناقشته. ويجب أن تكون هذه الحالات مناسبة من حيث موضوعها للجمهور الموجهة له هذه الحقيبة. وقد اعتبر هذا الجانب أحد معايير التقييم التي يجب النظر إليها من حيث أستخدامها وطريقة عرضها للمشاركين.

١٦. تقديم نماذج علمية

من بين المعايير المستخدمة في تقييم الحقيبة التدريبية هي مدى توفر نماذج علمية مرتبطة بالنظريات ضمن محتويات الحقيبة التدريبية، بحيث تكون مرتبطة بموضوع الحقيبة علمياً وموضوعة بالشكل المناسب حسب سياق الموضوع.

١٧. التمارين التطبيقية

لا يمكن أن تكون الحقيبة التدريبية مكتملة دون توفر تمارين تطبيقية فيها. ويجب أن تكون التمارين التطبيقية موزعة بين المواضيع حسب تسلسلها ومرتبطة ببعضها بشكل منهجي متناسق. ومن المهم أن تكون التمارين التطبيقية سهلة ومعبرة عن فائدة محددة يمكن ان تتحقق منها للمشارك. وقد اعتبرت أحد معايير التقييم نظراً لأنها هي الرابط المهم بين التدريب النظري والتدريب التطبيقي.

١٨. استخدام الأشكال التوضيحية

تختلف الحقيبة التدريبية عن الكتاب أو المذكرة في أنها يجب أن تكون سهلة وممتعة للقارئ، بحيث تختصر فيها المواضيع الطويلة والمعقدة في نماذج توضيحية وأشكال بيانية وتعبيرية تيسر على المشارك فهم الموضوع. ولا شك في أن وجود هذه الأشكال أمر يزيد من كمال الحقيبة التدريبية حتى وإن كان هناك شكلاً توضيحياً لكل موضوع.

١٩. الاستدلال / التأصيل الشرعي

إن الربط بين النواحي العلمية النظرية في الحياة وما جاء في اسلامنا حول الموضوع لأمر مهم يجب ان يتحقق في أي حقيبة تدريبية. لا يكاد القرآن الكريم والسنة المطهرة تخلى من وجود آيات قرانية او احاديث كريمة تتناول الموضوع بشكل مباشر أو غير مباشر، مما يفرض على من يعد الحقيبة التدريبية أن يتأكد من الاستفادة من هذه الأدلة الشرعية، وكذلك أنه يعود إليها بين الحين والاخر، ويجعل منها عاملاً مؤكداً لما يجب أن يكون عليه العمل كتأصيل لهذه الاتجاهات.

٢٠. سلامة لغة الحقيبة ووضوحها وسهولتها

تمثل اللغة العربية اللغة المستخدمة في التدريب الإداري في المملكة العربية السعودية وهي التي تكتب بها جميع الحقائب التدريبية، ولذلك فإنه لا يمكن أن نتصور أن تكون الحقيبة مكتوبة بلغة ركيكة أو غير سليمة من حيث القواعد والإملاء، ومن حيث دقة المعنى وما يعبر عنه. إن الحقيبة التدريبية يجب ان تكون لغتها واضحة وسهلة يفهمها الجميع دون أي تكلف او غموض. ومن هنا فإن هذا المعيار يعتبر من اهم معايير تقييم الحقائب التدريبية.

٢١. التميز في الإخراج (التصميم والشكل)

الحقيبة التدريبية وسيلة تعليمية مساعدة موجهة للعاملين الكبار، وهي بذلك تختلف عن الكتب المنهجية والدراسية التي تستخدم في الجامعات، أو المذكرات التعليمية الشائعة عند الطلاب. ان الحقيبة التدريبية كما نطلب أن تتوفر فيها الاشكال التوضيحية نطلب أن تكون متميزة في إخراجها مشجعة لمستخدمها في أن يقرأها وان تكون ممتعة وجاذبة في إخراجها وتصميمها وشكلها الذي تخرج عليه، بحيث لا تكون سرداً مملاً ومنفراً للمشارك.

٢٢. مستوى ملف (حقيبة) المادة العلمية من حيث التغليف / التجليد

من الأمور الجاذبة للمشارك أن يهتم بالحقيبة التدريبية ويتشجع لقرائتها هو الملف الذي يحتويها والتغليف الذي يستخدم فيها. وبالتالي فقد اعتبرنا في هذا التقييم أن الحقيبة والمغلف الذي يحتوي على الحقيبة التدريبية مهم بالمستوى الذي يجعلنا نعتبره أحد معايير تقييم الحقيبة التدريبية لانه قد يشجع المشارك لقراءتها أو النفور منها، خاصة اذا كانت أوراقاً مبعثرة، أو مغلفة بشكل غير مناسب.

٢٣. تحقيق الحقيبة لأهداف الدورة

لا بد في النهاية من أن تحقق الحقيبة التدريبية الاهداف التي وضعها معدها لها في النهاية، ولذلك فإنه يجب أن يكون هناك في نهاية الحقيبة طريقة لمراجعة ما تم تعلمه سواء في شكل تمارين أو مراجعة مختصرة تذكر المشارك بما تم التعرض له في هذا البرنامج، وتساعده في وضع خطة للتطبيق بعد العودة للعمل.

٢٤. التناسب مع المعايير العالمية

هناك معايير عالمية تظهر بين الفينة والأخرى، ولذلك من المهم أن ترقى هذه الحقيبة إلى مستوى هذه المعايير سواء من حيث مادتها العلمية، أو من حيث التمارين التطبيقية فيها، أو الإخراج والشكل النهائي لها.

٢٥. وجود قائمة بالمراجع العلمية للحقيبة :

كثيراً ما يسأل المشاركين في البرامج التدريبية عن مراجع تساعدهم في معرفة المزيد حول الموضوع، وكذلك فإن الحقيبة التدريبية المتميزة هي التي يستعين فيها معدها ببعض المراجع العلمية ويحتفظ في ذلك بالحقوق الفكرية لأصحابها، وبالتالي فإنه من المهم أن يكون هناك في نهاية الحقيبة قائمة بأهم المراجع العلمية سواء تلك التي تم الرجوع لها والاستعانة بها أو تلك التي ينصح الكاتب المشارك بالرجوع اليها فيما لوا أراد معرفة المزيد حول موضوع البرنامج التدريبي. وقد اعتبر وجود هذه المراجع من معايير التقييم الهامة.

أ. زهير البيطار
تربوي متقدم



معايير الجودة المتوقعة من المادة التدريبية

المعايير المتوقعة من المادة التدريبية هي التالية :-

١. أن تكون معتمدة من لجنة خبراء في المجال الذي سوف تقدم فيه .

٢. أن يكون إعدادها قد تم وفقاً لأساليب وطرق البحث العلمي (التهميش ، المراجع ، الأمانة العلمية ، الاقتباس) .

٣. أن تكون مُعزَّزة بالتمارين ، والأمثلة ، والإستبانات ، والحالات الواقعية ، والأفلام التدريبية) .

٤. أن تكون مكتوبة بلغة سليمة سهلة خالية من الأخطاء .

٥. أن تكون مكتوبة بلغة جمهور المتلقين .

٦. أن يتم إلقائها بلغة جمهور المتلقين .

٧. أن تراعى فيها حقوق المؤلفين الآخرين .

٨. أن تكون مطبوعة على الحاسوب ومشتق منها مسئلة مطبوعة بواسطة (الباور بوينت).

٩. أن تطبع على ورق A٤ وبشكل رأسي وليس أفقي .

١٠. أن ترقم صفحاتها ترقيماً صحيحاً .

١١. أن ترقم الأشكال فيها .

١٢. أن تكون واضحة في فهارسها .

١٣. أن يكون فيها صفحة للمراجع وهذا لا يعني الاستغناء عن الهوامش .

١٤. أن يتم تحديثها باستمرار .

١٥. أن تصوَّر وتجلَّد بإتقان .

١٦. أن تقدم ويُشرح مضمونها بشكل كامل غير منقوص .

١٧. أن يتم حث جمهور المتلقين بأن يصطحب المادة التدريبية معه عند حضوره لكافة محاضرات الدورة التدريبية .

١٨. أن تسجل في دائرة المكتبة الوطنية منعاً للاعتداء عليها.

١٩. أن تكتب بلغة سليمة ، واضحة ، مفهومة .

٢٠. إذا كان المُدرِّب شخصاً آخر غير الذي قام بإعداد المادة التدريبية فإنه يجب أن يشار إلى هذا الأمر بمنتهى الوضوح في غلاف المادة التدريبية وأن يكون الإذن المُسبق للمؤلف قد أخذ هنا مع تعويضه تعويضاً مادياً لقاء هذا الأمر .

٢١. أن تكون خالية من الأخطاء المطبعية والعلمية .

٢٢. أن يُشار في عنوانها وفي صفحة غلافها على أنها مادة تدريبية وأن يُوضح الغلاف المعلومات التالية : عنوان المادة التدريبية ،تاريخ ومكان وموعد انعقاد الدورة التدريبية ،اسم المؤلف ، اسم المدرب، عبارة "مادة تدريبية"، اسم وشعار وعنوان مركز التدريب .

٢٣. أن توزع على جمهور المتلقين قبل افتتاح الدورة التدريبية .

٢٤. أن يُشار إلى المراجع العلمية والهوامش في مسئلة الباور بوينت المشتقة من المادة التدريبية .

٢٥. أن تتفق مراكز التدريب فيما بينها على طريقة واحدة موحدة لتجليد المواد التدريبية وقياساتها الخارجية (A٤) وأن تكون هذه الطريقة بعيدة عن المغالاة والإسراف والتبذير .

٢٦. أن تكون المراجع التي تم الرجوع إليها عند إعداد المادة التدريبية مراجع حديثة لم يمض على تأليفها أكثر من (٥) سنوات .

٢٧. المادة التدريبية يجب أن كون منسجمة مع مسار الدورة التدريبية وفق المراحل الثلاث التالية : شرح الخلفية النظرية، أفلام تدريبية وأقراص مُدمجة، مناقشة حالات واقعية ، وتمارين ، واستبانات .

٢٨. أن يكون الشخص الذي سوف يقوم بإعداد وتأليف المادة التدريبية خبيراً في المجال الذي تبحث فيه المادة التدريبية .

٢٩. أن يوضع في مُقدمتها خطة تبين مضمونها .

الدكتور مهدي فكري العلمي

خدمة اعتماد الحقائب التدريبية
في المركز الدولي للتدريب المالي الإسلامي


د. عزالدين خوجة

في إطار الخدمات التي يقدمها المركز الدولي للتدريب المالي الإسلامي الذي أنشأه المجلس العام للبنوك والمؤسسات المالية الإسلامية، تندرج خدمة اعتماد الحقائب التدريبية، وهي تشمل ثلاثة أنواع من الاعتمادات التالية :

- اعتماد الحقائب التدريبية المتوافقة مع الشهادات المهنية التي يصدرها المجلس العام.
- عتماد الحقائب المتخصصة التي تتعلق بمختلف الموضوعات ذات العلاقة بالصناعة المالية الإسلامية.
- اعتماد الشهادات المهنية والأكاديمية الصادرة عن جهات متخصصة معتمدة.

ويهدف المجلس من خلال هذه الاعتمادات إلى تحسين جودة المواد العلمية والتأكد من موافقتها للقرارات المجمعية والمعايير الشرعية ومبادئ العمل المصرفي والمالي الإسلامي بما يحقق المستوى التأهيلي المناسب للموظفين و كل المهتمين بالصناعة.

المزايا الخاصة باعتماد الحقائب التدريبية



- تتمتع الحقائب التدريبية المعتمدة باعتراف من مركز اعتماد التدريب الإسلامي التابع للمجلس العام، ويعني هذا الاعتراف تأكيد الجودة وتعزيز المصداقية لمحتوى هذه المواد لاستيفائها جميع المواصفات والمعايير العالية التي تضعها وتعتمدها صناعة الخدمات المالية الإسلامية.
- تحصل الحقائب التدريبية المعتمدة على فرص أوسع وسبق في الأولية في التعامل مع المؤسسات المالية الإسلامية الأعضاء في المجلس العام وذلك عند اختيار وترشيح موظفيها لبرامج الدورات.
- يتمتع صاحب الحقيبة التدريبية المعتمدة بكامل حقوق المؤلف ويحق له طباعتها مع الإشارة إلى اعتمادها من المجلس العام، وفقاً للمواصفات الشكلية التي يحددها المجلس للنص على التوافق والاعتماد.
- يحق لصاحب الحقيبة إعادة طباعتها أكثر من مرة دون الرجوع إلى المركز لأخذ موافقته ولكن يفضل إشعار المركز لترويج الكتاب المطبوع في موقع المركز.
- في حالة إجراء أي تعديل على الحقيبة المعتمدة لا يجوز النص على توافقها مع الشهادة إلا بعد عرضها للاعتماد مجدداً والحصول على موافقة لذلك، ولا يحق للمركز طباعتها إلا بعد موافقة صاحب الحقيبة وذلك وفقا لما يتم الاتفاق عليه.
- يتمتع صاحب الحقيبة المعتمدة في حالة قيامه بطباعتها وتوفيرها في الأسواق بالتزام المركز والمؤسسات التدريبية بتوزيع نسخ أصلية من الحقيبة المطبوعة للمسجلين في الشهادة وفي حالة عدم توافرها في الأسواق يحق للمركز الاكتفاء بنسخ الحقائب حسب الحاجة، بعد إخطار المؤلف بنفاذ الكمية.
- يقوم المجلس العام بالإعلان عن جميع الحقائب المعتمدة في موقعه الإلكتروني.
- يحصل مالكي الحقائب التدريبية المعتمدة على ترخيص باستخدام شعار المركز الخاص بهذا النوع من الاعتماد في الحقائب التدريبية نفسها وفي مختلف الوثائق والإعلانات والمنشورات المتعلقة بتسويقها.

شروط اعتماد الحقائب التدريبية



- يشترط تقديم الحقيبة التدريبية للاعتماد من طرف المؤسسات التدريبية أو أقسام الاقتصاد الإسلامي أو مراكز خدمة المجتمع في الجامعات أو أي جهة علمية أخرى.
- يشترط أن تتضمن الحقيبة التدريبية تحديدا مفصلا للهدف العام من الدورة بحيث توضح المعارف والمهارات التي يتناولها البرنامج التدريبي، مع تفصيل محتويات الحقيبة التدريبية و تبويبها في شكل فصول أو وحدات متجانسة ومترابطة.

- يشترط أن تكون صياغة الحقيبة التدريبية بأسلوب سهل وواضح ولغة سليمة، وأن تلتزم بكافة القرارات المجمعية والمعايير الشرعية دون التطرق إلى الاختلافات الفقهية، كما يشترط التوثيق وتحديد المراجع العلمية التي تم الاعتماد عليها في إعداد الحقيبة.
- يشترط في الحقيبة التدريبية أن تراعي خصوصية الصناعة المالية الإسلامية في مادتها العلمية.
- يشترط أن تتضمن الحقيبة التدريبية الجوانب التوضيحية اللازمة مثل رسومات توضيحية ونماذج وعقود وحالات تطبيقية، كما يشترط تحديد حد أدنى من الأسئلة مع تعدد الاختيارات طبقا لمعايير المركز لكل حقيبة تدريبية.
- يشترط أن تتضمن الحقيبة التدريبية تحديد نوعية المتدربين المستهدفين، وبيان المتطلبات الواجب توافرها فيهم لحضور الدورة بما في ذلك المعارف الأساسية اللازمة، ومستوى التخصص، وغيره من المتطلبات.
- يتعهد صاحب الحقيبة التدريبية بأن مادتها العلمية غير منقولة من برامج أخرى أو مملوكة للغير، كما يلتزم بتسليم ما يطلبه المركز من وثائق ومستندات قبل وأثناء الاعتماد.

إجراءات اعتماد الحقائب التدريبية

- تقوم المؤسسات بتقديم طلب لاعتماد أي حقيبة تدريبية، سواء من إعداد مدربيها أو أي مدرب يقدم حقيبته من خلالها.
- تقوم المؤسسة بتقديم الوثائق المطلوبة كاملة، بالشكل المناسب وفقا للمواصفات والمعايير المعتمدة من المركز، ويرفق مع الطلب رسوم طلب الاعتماد بشيك أو حوالة، وهي رسوم غير قابلة للاسترداد.
- تقوم الهيئة العلمية للتدقيق والاعتماد بمراجعة الحقيبة التدريبية والتأكد من استيفائها لكامل الشروط والمتطلبات وإصدار قرارها النهائي.
- يقوم صاحب الحقيبة بإضافة أي تعديلات يطلبها منه المركز.
- قوم الأمانة العامة للمجلس العام بإبلاغ صاحب الحقيبة بقرار الهيئة العلمية للتدقيق والاعتماد، وإصدار شهادة الاعتماد في حالة القبول، ووضع ختم المركز على مستندات البرنامج التدريبي المعتمد.
- يقوم صاحب الحقيبة التدريبية المعتمدة بطلب تجديد الاعتماد كلما أضاف تعديلا أو تحديثا من تلقاء نفسه، أو تم إشعاره من المركز بضرورة التعديل لأي من الأسباب الموجبة لذلك.

وقد قامت الهيئة العلمية للتدقيق والاعتماد بالاطلاع على إجراءات اعتماد الحقائب التدريبية و شروطه وكذلك على مزايا هذا الاعتماد، و قامت بناء على ذلك بالتصديق على نموذج تقييم لاعتماد الحقائب التدريبية

عناصر التقييم		الوزن النسبي	أعضاء الهيئة العلمية للتدقيق
الجوانب الشكلية	الأهداف التدريبية الكلية والجزئية	٪٣٥	
	الروسم والتوضيحات	٪٣٠	
	التبويب الموضوعي للمحتويات	٪٢٠	
	توازن التوزيع بين الوحدات	٪١٥	
	معدل الجوانب الشكلية	٪١٠٠	
الجوانب العلمية	التوافق مع القرارات المعتمدة وابراز خصوصية المصرفية الإسلامية	٪٣٥	
	الأسلوب والصياغة	٪٣٠	
	الأمثلة والتطبيقات العلمية	٪٣٠	
	التوثيق والمصادر العلمية	٪١٥	
	معدل الجوانب العلمية	٪١٠٠	
المعدل			

مجمع الفقه الإسلامي الدولي
قرار رقم ١٦٤ (١٨/٢)
بشأن تنمية الموارد البشرية في العالم الإسلامي

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على نبينا محمد خاتم النبيين وعلى آله وصحبه أجمعين. إن مجلس مجمع الفقه الإسلامي الدولي المنبثق عن منظمة المؤتمر الإسلامي المنعقد في دورته الثامنة عشرة في بوتراجايا (ماليزيا) من ٢٤إلى٢٩ جمادى الآخرة ١٤٢٨هـ، الموافق ٩-١٤تموز (يوليو) ٢٠٠٧م. بعد اطلاعه على البحوث الواردة إلى المجمع بخصوص موضوع تنمية الموارد البشرية في العالم الإسلامي، وبعد استماعه إلى المناقشات التي دارت حوله.

قرر ما يأتي:

١. **أولاً:** يقصد "بالموارد البشرية" طاقات الإنسان وخبراته باعتباره محور عملية التنمية، والقائم بمهامها، والمكلف بمسؤولية (الاستخلاف الإلهي للإنسان في الأرض)، لقوله سبحانه "هُوَ أَنْشَأَكُمْ مِنَ الْأَرْضِ وَاسْتَعْمَرَكُمْ فِيهَا" هود:٦١. وقوله عز وجل: "وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً" البقرة:٣٠.

٢. **ثانياً:** ينطلق المفهوم الإسلامي لتنمية الموارد البشرية من قضية مسلّمة مفادها: أن عمارة الأرض والقيام بمهام الاستخلاف فيها لا يتم إلا بإعداد الإنسان القادر على أداء هذه الواجبات بكفاية واقتدار، وبتأهيله والنهوض بقدراته، وإطلاق طاقاته وإمكاناته من مختلف الجوانب الجسمية والعقلية والنفسية والروحية.

٣. **ثالثاً:** إن تنمية "العنصر البشري" من أجل تحقيق أهداف التنمية الشاملة في المفهوم الإسلامي لا تتم إلا عن طريق التربية والتعليم والتأهيل، وفي هذا يرى المجمع تأكيد قراره رقم ١٣٨ (١٥/٤) بشأن إسلامية مناهج التعليم، والذي جاء فيه التوصية بأمور من أهمها:

- صياغة الموضوعات والمقررات التعليمية في إطار التصور الإسلامي، مع العمل على إبراز الرؤية الإسلامية (عقيدة وشريعة منهاج حياة). × تنقيح المناهج التعليمية والتربوية السائدة في العالم الإسلامي وتطويرها بما يجمع بين الأصالة الإسلامية والمعاصرة، وذلك بصورة ذاتية دون تدخل خارجي.
- تنقية العلوم في مختلف المجالات من المفاهيم الدخيلة على المبادئ الإسلامية.
- إلزامية ومجانية التعليم الأساس في جميع الدول الإسلامية لمكافحة الأمِّية، وتزويد النشء بمبادئ الإسلام والثقافة المعاصرة.
- العمل على إزالة الازدواج في النظم التعليمية الحالية بما يجعل انطلاقة التعليم والتربية من المعطيات الإسلامية دون إخلال بمتطلبات العصر وحاجات التخصُّص، وتمكين المتعلمين من مجابهة التحديات الحالية والمستقبلية.
- الطلب من الأمانة العامة لمجمع الفقه –بالتنسيق مع المنظمة الإسلامية للتربية والعلوم والثقافة (إيسيسكو) والجهات الأخرى ذات الصلة– عقد ندوة خاصة للنهوض بمناهج التعليم والتربية في الدول الإسلامية، مع الإفادة من الجهود السابقة في هذا المجال، لوضع تصور شامل (إستراتيجية) لتطوير مناهج التعليم في العالم الإسلامي، ورفع نتائجها إلى منظمة المؤتمر الإسلامي لوضعها تحت أنظار وزراء التربية والتعليم في البلاد الإسلامية".

٤. **رابعاً:** عدم اقتصار مفهوم العلوم النافعة على العلوم الدينية وحسب، وإنما يشمل العلوم الدينية والعلوم الدنيوية للأمة وللإنسان، وأنها واجبة على سبيل فرض الكفاية بقدر ما تحقق من النفع للأمة.

٥. **خامساً:** أن تتضمن مناهج التعليم الموجهة لتأهيل الطاقات البشرية القيم والمنطلقات الحضارية النابعة من عقيدة الأمة وثوابتها التي تُنمي في الإنسان المسلم الحرص للعمل الصالح، وتبعث فيه الأمل، وعلى رأس هذه المنطلقات القيم الإسلامية التي منها علو الهمة، والإحساس بالمسؤولية، والمبادرة بالعمل، والتربية على الشورى، والعمل الجماعي، واحترام الوقت، والثقة بالنفس، والحوار البناء، واحترام الرأي الآخر، والنقد الهادف، واحترام التخصص، وتقدير المعرفة، وتشجيع الاجتهاد، وإطلاق الطاقات الإبداعية، والحرية المسؤولة، والعدل، والأمانة، ومواكبة العصر، واستشراف المستقبل، واحترام قيم العمل.

٦. **سادساً:** أن تعنى المؤسسات القائمة على التعليم بالتخطيط للعملية التعليمية، وربط المناهج بحاجات المجتمعات الإسلامية وفق رؤية استشرافية للمستقبل يتم من خلالها الوصول إلى تنمية متوازنة متكاملة للعنصر البشري؛ لتحقق أهداف التنمية الشاملة وفق المنظور الإسلامي.

٧. **سابعاً:** ضرورة العناية بتأهيل قيادات فاعلة قادرة على النهوض بمؤسسات التعليم والتدريب في مختلف المجالات المطلوبة للأمة، مؤسسين ذلك على ركني الولاية وهما: "القوة والأمانة"، "إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ" القصص:٢٦، وقوله تعالى: "اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ" يوسف:٥٥، وقوله صلى الله عليه وسلم لأبي ذر: "إنك ضعيف، وإنها أمانة، وإنها يوم القيامة خزي وندامة، إلا من أخذها بحقها وأدّى الذي عليه فيها" (أخرجه الإمام مسلم في صحيحه).

٨. **ثامناً:** العناية بالبحث العلمي، وتشجيع الإنفاق لدعم هذا المجال الضروري للنهوض بالعنصر البشري الفاعل النافع للأمة، ولتلبية جميع حاجات الأمة وآفاق العمل فيها.

٩. **تاسعاً**: نظراً لتفشي الأمّية في جانب المرأة في مناطق من العالم الإسلامي يؤكد المجمع بوجه خاص على وجوب العناية بتعليم المرأة وتثقيفها وتأهيلها لأداء دورها في تنمية المجتمع المسلم، وفي هذا الصدد يؤكد المجمع على قراره رقم ١١٤ (١٢/٨) بشأن الإعلان الإسلامي لدور المرأة في تنمية المجتمع المسلم وسائر القرارات المتعلقة بهذا الموضوع.

١٠. **عاشراً**: إن من أنجح وسائل النهوض بالعنصر البشري، لتيسير تحقيق أهداف برامج التعليم والوصول إلى التنمية الشاملة، الحرص على تكامل النهوض بهذا العنصر مع غيره من العناصر الأساسية، ومن أهمها:

(أ) تطبيق الشريعة الإسلامية في مختلف المجالات، وفي هذا يؤكد المجمع على قراره رقم ٤٨ (٥/١٠) بشأن تطبيق أحكام الشريعة الإسلامية.

(ب) إشاعة الحرية المسؤولة، والعدل، والأمن بمفهومه الشامل. ونبذ الاستبداد، وتطبيق مبادئ حقوق الإنسان انطلاقاً من مقاصد الشريعة الإسلامية وكلياتها التي انبثقت عنها اللائحة الإسلامية لحقوق الإنسان التي أقرّها المجمع.

١١. **حادي عشر**: تشجيع محاولات النهوض الحضاري، وحالات تحقيق النجاح في مستويات تنمية الموارد البشرية، وتثمينها في العديد من الدول الإسلامية، كما هو الحال في ماليزيا وبعض الدول الإسلامية.

التوصيات:

١. إجراء دراسات متخصصة، وعقد ندوات لبحث ظاهرة هجرة الكفاءات المسلمة وانتقالها من البلاد الإسلامية إلى غيرها من حيث أسباب هذه الظاهرة، واقتراح سُبل مواجهتها وعلاجها والتدابير التي تخفف من آثارها.

٢. وجوب التنسيق والتعاون والتكامل بين الدول الإسلامية في مجالات التربية والتعليم والثقافة والتدريب، واكتساب الخبرات المفيدة والتجارب النافعة، انطلاقاً من قوله تعالى: "وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَى وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ" المائدة:٢. وذلك تأكيداً لقرار المجمع رقم ١٩٨ (١١/١) بشأن الوحدة الإسلامية.

٣. تشجيع إيجاد معاهد متخصِّصة، ومراكز أبحاث علمية، تُعنى بالعنصر البشري وتنميته، والعناية بالموهوبين والمبدعين.

٤. عقد ندوة مخصصة حول موضوع نقل التقنية (التكنولوجيا) وتوطينها واستنباتها في البلاد الإسلامية، والعناية بالتعليم الإلكتروني.

٥. الإفادة من خبرات بعض الدول الإسلامية وغيرها في مجال مكافحة الأمّية والتعليم المهني والتقني.

٦. بناء جسور التعاون والتواصل بين العالم الإسلامي وعلماء المسلمين في المهجر. والله أعلم.



للإشتراكات والإعلانات

يرجى الاتصال على قسم التسويق :

الهاتف : 97317357200+

الفاكس: 97317324902+

البريد الإلكتروني: Marketing@cibafi.org





المجلس العام يشرف على تكوين دفعات جديدة من المصرفيين الإسلاميين المعتمدين خلال شهري أكتوبر ونوفمبر



يقوم كل من المجلس العام للبنوك والمؤسسات المالية الإسلامية ووكلائه المعتمدين بعقد دورات تأهيلية لشهادة المصرفي الإسلامي المعتمد، وتتضمن هذه الدورات دراسة ستة مساقات هي: مبادئ الاقتصاد الإسلامي، ومدخل للبنوك والمعاملات المالية الإسلامية، والتمويل الإسلامي، والإستثمار الإسلامي، بالإضافة إلى الخدمات المصرفية الإسلامية، ونظم تلقي الأموال .

وستكون مواعيد الدورات القادمة خلال شهري أكتوبر و نوفمبر على النحو التالي:

المؤسسة التدريبية	تاريخ الدورة	عدد الأيام
المركز الاداري والمالي - جدة	١٠/١٧-٢٠٠٩/١٠/٢٨	١٠ أيام
شركة خبراء المال - الرياض	١٠/٢٤-٢٠٠٩/١٠/٢٩	٦ أيام
شركة المستشارون العالميون - الكويت	١٠/٣١-٢٠٠٩/١١/٥	٦ أيام
المركز الدولي المالي الإسلامي - البحرين	١١/٢١-٢٠٠٩/١١/٢٦	٦ أيام

www.cibafi.org/trainingcenter